****

**Contrat de travail - titres-services**

Entre :

Madame/Monsieur ....................................................................................................
dûment mandaté(e) par l’employeur : ................................................................
rue : .......................................................................................... n° ........ ..........
code postal : ............. localité : .............................................................................
numéro d’agrément de l’employeur auprès de la Commission consultative d’agrément – titres-services ....................
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 en qualité d’ouvrier à partir du ..../..../..........

1.

Le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail pour une durée indéterminée[[1]](#footnote-1).

Le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail pour une durée déterminée qui se termine le ..../..../..........

Le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail nettement défini :

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

Le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail afin de remplacer Monsieur/Madame .............................. pour la raison suivante :

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

Le travailleur aura à effectuer les tâches suivantes[[2]](#footnote-2) :

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

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[[3]](#footnote-3) de travail est prévu dans le règlement de travail.

Le travailleur est engagé à temps partiel dans un régime de travail fixe[[4]](#footnote-4) comportant ….. heures par semaine[[5]](#footnote-5).

Le travailleur est engagé à temps partiel dans un régime de travail flexible[[6]](#footnote-6) comportant ….. heures par semaine[[7]](#footnote-7) en moyenne sur une période de référence égale à …..[[8]](#footnote-8).

Il est engagé dans le cadre d’une reprise progressive du travail, avec l’accord de sa mutuelle[[9]](#footnote-9).

L’horaire de travail est variable[[10]](#footnote-10) : voir dispositions dans le règlement de travail.

L’horaire de travail est fixe[[11]](#footnote-11) : 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[[12]](#footnote-12) : 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[[13]](#footnote-13). La durée journalière moyenne de travail du travailleur est de ….. heures …..[[14]](#footnote-14).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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[[15]](#footnote-15), 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[[16]](#footnote-16), 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 |  |

En cas d'occupation à durée indéterminée selon un horaire variable, l'employeur porte les horaires à la connaissance des travailleurs au moins .......... jours ouvrables à l'avance de la manière suivante :

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

La rémunération brute du travailleur est fixée à .......... par heure/jour/semaine/mois[[17]](#footnote-17).

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.

Le travailleur s’engage en cas d’absence résultant d’une incapacité de travail à avertir immédiatement son employeur et à lui fournir dans les deux jours ouvrables à compter du début de l’incapacité, un certificat médical attestant de l’incapacité de travail et indiquant la durée de celle-ci.

Conformément aux dispositions légales, l’ouvrier se soumettra éventuellement à la visite d’un médecin désigné par l’employeur.

Pour chaque heure prestée dans le cadre des titres-services le travailleur s'engage à réceptionner un titre-service auprès l'utilisateur et à le transmettre à l'employeur.

Les délais de préavis à respecter sont fixés par les dispositions légales concernées. Il pourra être également mis fin au contrat :

* 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.
1.

Si le présent contrat de travail est conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat de travail prendra fin, selon le cas, automatiquement à la date d'échéance fixée dans le présent contrat de travail ou par l'achèvement du travail nettement défini pour lequel l'ouvrier 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 restent 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 11 du présent contrat de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail, soit avant terme, soit avant l'achèvement du travail nettement défini et sans motif grave, durant la première moitié de la durée convenue et cela moyennant le respect du délais de préavis qui auraient dû être respectés 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.

La première moitié du présent contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini court jusqu'au ..../..../.........[[18]](#footnote-18).

Si les parties, conformément aux dispositions légales en la matière, ont conclu des contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou 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 inférieure à 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation inférieure à 3 mois, l'incapacité de travail de l'ouvrier 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.

Si dans l’article 2 du présent contrat de travail il est convenu qu'il s'agit d'un contrat de remplacement à durée indéterminée, le présent contrat prend fin le jour où la suspension du contrat de travail de Monsieur/Madame .............................. ou la situation de reprise progressive de travail avec accord de sa mutuelle se termine. Cette règle s'applique également au cas où le contrat de travail de Monsieur/Madame .............................. prend fin pour quelle que cause que ce soit sauf en cas de licenciement du dernier nommé par l'employeur.

Si dans l’article 2 du présent contrat de travail il est convenu qu'il s'agit d'un contrat de remplacement à durée indéterminée, le présent contrat prend fin après l’écoulement d’un délai de préavis de ..........[[19]](#footnote-19). Ce délai sera notifié le jour où la suspension du contrat de Monsieur/Madame .............................. ou la reprise progressive du travail avec accord de sa mutuelle se termine et commencera le jour suivant celui où la notification sortira ses effets. Cette règle s’applique également si le contrat de Monsieur/Madame .............................. travail de se termine pour quelque raison que ce soit, sauf en cas de licenciement du dernier nommé par l'employeur.

Si le présent contrat de travail se termine avant la fin de la suspension du contrat du travailleur remplacé, avant la fin de la reprise progressive du travail avec l’accord de sa mutuelle ou avant la fin du contrat du travailleur remplacé, les dispositions légales en la matière doivent être suivies – en dérogation de ce qui précède – pour fixer les délais de préavis à respecter. Cela s’applique également si le présent contrat de travail se termine à la suite du licenciement du travailleur remplacé par l’employeur.

Il est également possible de terminer le présent contrat de travail sans respecter de délai de préavis, par versement d’une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis ou 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 déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail.
Il déclare en accepter les clauses et conditions.

Les parties ressortissant de la sous-commission paritaire 322.01 déclarent que l'ouvrier a reçu par écrit toutes les informations listées par l'article 4 de la convention collective de travail du 25 août 2017 relative à l'accueil des travailleurs conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

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 »)**

****

**Accueil des nouveaux travailleurs : informations visées par la convention collective de travail relative à l'accueil dans l'entreprise du 25 août 2017 conclue au sein de la sous-commission paritaire 322.01[[20]](#footnote-20)**

En application de l'article 4 de la convention collective de travail du 25 août 2017 relative à l'accueil dans l'entreprise conclue au sein de la sous-commission paritaire 322.01, dès la signature du contrat de travail, l'employeur communique également au travailleur, par écrit, les informations suivantes[[21]](#footnote-21) :

* Les règles d'application en matière de travail, rémunération, à savoir le mode de calcul du salaire, les indemnités et retenues, le temps de travail, la grille horaire et les normes légales et de CCT relatives à ces matières.

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

* La dénomination de la commission paritaire, l'existence d'un conseil d'entreprise, d'un comité de prévention et protection au travail et d'une délégation syndicale, ainsi que les noms et coordonnées des représentants de ces organes.

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

* Les mesures concernant la santé et la sécurité au travail, ainsi que les mesures prises en vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

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

* L'organisation du travail dans l'entreprise : informations sur la structure générale de l'entreprise.

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

* Le régime des titres-services. Cette information comprend l'information/réglementation générale concernant le régime, notamment les tâches autorisées. Il faut également se pencher sur le fonctionnement et traitement des titres-services dans l'entreprise : la réception du titre-services chez le client et le dépôt auprès de l'employeur.

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

Conformément à l'article 5 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les travailleurs reçoivent également une copie du règlement de travail de l'entreprise lors de leur embauche. Les données figurant déjà dans ce règlement ne sont dès lors pas reprises dans la communication visée ci-dessus[[22]](#footnote-22).

# Demande d'obtention d'heures de travail complémentaires en application de l’article 2quater, § 3, de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services [[23]](#footnote-23)

Je, soussigné(e ),.................................... ...................................…

Occupé(e ) à temps partiel sous contrat de travail titres-services auprès de l’entreprise :

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

*Option 1 - occupation dans une entreprise agréée en Région flamande ou en région de Bruxelles-Capitale[[24]](#footnote-24)*

* Déclare bénéficier, pendant mon occupation à temps partiel, d'une allocation de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière et demande l'obtention d'heures de travail complémentaires afin d'obtenir aussi vite que possible un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel, supplémentaire ou non.

*Option 2 – occupation dans une entreprise agréée en Région Wallonne[[25]](#footnote-25)*

* Déclare être inscrit comme chercheur d'emploi auprès d'un service public de l'emploi compétent en Belgique pendant mon occupation à temps partiel et demande l'obtention d'heures de travail complémentaires afin d'obtenir aussi vite que possible un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel, supplémentaire ou non.
* Atteste que la présente demande fait partie intégrante de mon contrat de travail.

Fait à ………………………………………………………………….., le Click or tap to enter a date.

Signature

1. À partir du 1er jour travaillé du 4ème mois d'occupation, le travailleur doit être engagé avec un contrat de travail à durée indéterminée. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mentionner la nature du travail à effectuer. [↑](#footnote-ref-2)
3. La durée minimale de chaque prestation est de 3 heures. Durant les 3 premiers mois à compter de la première dimona, le contrat ne doit pas respecter de durée hebdomadaire minimale. Au-delà de cette période, la durée hebdomadaire minimale est soumise à des règles particulières. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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-4)
5. Si l’horaire de travail est cyclique, précisez la durée hebdomadaire moyenne. [↑](#footnote-ref-5)
6. 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-6)
7. Si l’horaire de travail est cyclique, précisez la durée hebdomadaire moyenne. [↑](#footnote-ref-7)
8. Indiquez une période de référence de minimum 3 mois et maximum 12 mois. [↑](#footnote-ref-8)
9. 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-9)
10. 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-10)
11. 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-11)
12. 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-12)
13. 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-13)
14. 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-14)
15. Indiquez la durée de travail totale sur le cycle. [↑](#footnote-ref-15)
16. Indiquez la durée de travail totale sur le cycle. [↑](#footnote-ref-16)
17. 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-17)
18. Mentionnez la date à laquelle la première moitié du contrat de travail prend fin. Pour rappel, le travailleur doit être occupé sous contrat de travail à durée indéterminée dès le premier jour travaillé du 4ème mois d'occupation à compter de la première dimona. La conclusion d'un contrat à durée déterminée de plus de 3 mois n'est donc pas autorisée. [↑](#footnote-ref-18)
19. Si un délai de préavis est prévu, il peut être convenu librement entre les parties et être exprimé en jours ou en mois. [↑](#footnote-ref-19)
20. Uniquement pour les employeurs ressortissant de la commission paritaire 322.01. [↑](#footnote-ref-20)
21. Le cas échéant, joindre un dossier contenant ces diverses informations. [↑](#footnote-ref-21)
22. #  Il est conseillé d'indiquer un renvoi au règlement de travail pour les points concernés.

 [↑](#footnote-ref-22)
23. Parmi les conditions d’agrément des entreprises de titres-services, figure l’obligation d’attribuer un régime de travail plus élevé en priorité aux travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une allocation de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière. L’arrêté royal du 12 décembre 2001 précise que ces travailleurs doivent adresser par écrit une demande en ce sens auprès de leur employeur au moment de la signature du contrat de travail titres-services. Cette demande est censée faire partie intégrante du contrat de travail.

**Dans les entreprises agréées en Région Wallonne, depuis le 1er janvier 2022, le champ d’application de ces obligations est étendu : elles concernent tout travailleur qui, pendant son occupation à temps partiel, est inscrit comme chercheurs d'emploi auprès d'un service public de l'emploi compétent en Belgique**. [↑](#footnote-ref-23)
24. Biffer si pas d’application [↑](#footnote-ref-24)
25. Biffer si pas d’application [↑](#footnote-ref-25)