****

**Contrat de travail à temps partiel à durée déterminée dérogeant au principe de la durée hebdomadaire minimale de travail (ouvrier / employé)**

**Attention !**

Ce contrat de travail ne doit pas être utilisé pour toutes les formes d'occupation à temps partiel, mais uniquement dans la mesure où l'on souhaite déroger à la règle selon laquelle la durée hebdomadaire de travail minimum ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps plein. Ce contrat de travail comporte dès lors des dispositions dérogatoires à l'article 5.

Entre :

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

Et :

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

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

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

*(Option)*

Cet engagement à temps partiel s’inscrit dans le cadre d’une reprise progressive du travail, avec l’accord de la mutuelle du travailleur[[1]](#footnote-1).

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 partiel[[2]](#footnote-2). La durée hebdomadaire du travail comporte .......... heures par semaine.

L’horaire de travail est fixe[[3]](#footnote-3) : 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 |  |

Des prestations complémentaires sont exclues sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues par le présent contrat de travail.

Les prestations qui dépassent les limites des prestations prévues dans le présent contrat de travail sont rémunérées à un montant qui dépasse de 50% au moins la rémunération brute ordinaire. Cette majoration doit être calculée comme prévu à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La rémunération brute du travailleur est fixée à ........... par heure/jour/semaine/mois[[4]](#footnote-4).

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.



Le contrat de travail prendra fin automatiquement à la date d'échéance fixée dans le présent contrat de travail.

La partie qui résilie le contrat de travail, avant terme 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, 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 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 ..../..../.........[[5]](#footnote-5).

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.

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 moitié du présent contrat soit écoulée.

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.

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 triple exemplaire dont un original pour chacune des deux parties contractantes et une copie à transmettre par l'employeur à l'Inspecteur des Lois Sociales  
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)[[6]](#footnote-6)**

**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. 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-1)
2. 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, lequel doit comporter certaines mentions. [↑](#footnote-ref-2)
3. Prévoir des prestations journalières d'au moins 4 heures. [↑](#footnote-ref-3)
4. 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-4)
5. 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-5)
6. Ce commentaire ne fait pas partie du contrat. Il a seulement vocation à vous fournir une explication. [↑](#footnote-ref-6)