



# CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER(IERE) A DUREE INDETERMINEE INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

## Article 1

M. ....

dûment mandaté(e) par l'employeur .....

rue ..... n° .....

localité ..... code postal .....

engage en qualité d'ouvrier(ière) à partir du .....

M. ....

rue ..... n° .....

localité ..... code postal .....

## Article 2

En sa qualité d'ouvrier(ière), le second nommé (la seconde nommée) aura à effectuer les tâches suivantes :

.....  
.....

## Article 3

Le lieu de travail est situé à :

.....

## Article 4

- (1) L'ouvrier(ière) est engagé(e) à temps plein et son horaire de travail est celui prévu au règlement de travail.  
 (1) L'ouvrier(ière) est engagé(e) à temps partiel. La durée hebdomadaire du travail comporte <@.....> heures par semaine et l'horaire de travail est :
- (1) variable : voir dispositions prévues dans le règlement de travail ;
  - (1) fixe et les heures de prestations sont réparties de la façon suivante:

lundi : de ..... à ..... et de ..... à .....  
mardi : de ..... à ..... et de ..... à .....  
mercredi : de ..... à ..... et de ..... à .....  
jeudi : de ..... à ..... et de ..... à .....  
vendredi : de ..... à ..... et de ..... à .....

(1) Cocher la mention utile

Page à parapher par chacune des parties



**Article 12**

L'ouvrier(ière) déclare avoir reçu copie du règlement de travail ainsi qu'un exemplaire du présent contrat.

**Article 13**

Il est en outre convenu ce qui suit : .....  
.....  
.....

Ainsi établi en double exemplaire à ..... le .....

Signature de l'ouvrier(ière) (précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé")

Signature de l'employeur (précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé")

---

Page à parapher par chacune des parties



## **Commentaire: contrat de travail à durée (in)déterminé après une formation professionnelle individuelle (FPI) ou un plan formation-insertion (PFI)**

### ***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.

### ***Période d'essai***

En principe, un FPI/PFI dans la même entreprise ne constituant pas un contrat de travail, il n'est pas interdit d'insérer une clause d'essai dans le contrat de travail qui succède à ladite formation professionnelle. Toutefois, une telle clause doit rester conciliable avec l'obligation d'occuper le stagiaire consécutivement au FPI/PFI pour une durée au moins égale à celle du FPI/PFI. Aussi-longtemps que la période minimale d'emploi n'est pas atteinte, on ne peut pas mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai.