



CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE(E) A DUREE DETERMINEE

Article 1

M.

dûment mandaté(e) par l'employeur

rue n°

localité code postal

engage en qualité d'employé(e) à partir du jusqu'au inclus

M.

rue n°

localité code postal

Article 2

En sa qualité d'employé(e), 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'employé(e) est engagé(e) à temps plein et son horaire de travail est celui prévu au règlement de travail.

(1) L'employé(e) 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

samedi : de à et de à

dimanche : de à et de à

.....
(1) Cocher la mention utile

Page à parapher par chacune des parties

Article 5

La rémunération brute de l'employé(e) est fixée comme suit : EUR par mois.

Article 6

Le présent contrat est conclu à l'essai pour une période de mois. (1)

Article 7

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Pendant l'essai, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un préavis de 7 jours calendrier. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

Pendant l'essai, il peut également être mis fin au contrat sans préavis moyennant paiement d'une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 7 jours calendrier. Si la résiliation se produit pendant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée de préavis de 7 jours calendrier.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et ayant une durée de plus de 7 jours calendrier permet à l'employeur de résilier le contrat pendant l'essai sans indemnité.

Article 8

Après la période d'essai, le contrat prendra fin automatiquement à la date d'échéance fixée dans le contrat.

Il pourra également être mis fin au contrat par rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

S'il est mis fin au contrat avant terme et sans motif grave, la partie qui résilie le contrat 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 au délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée inférieure à 3 mois, l'incapacité de travail de l'employé(e) résultant d'une maladie ou d'un accident et ayant une durée de plus de 7 jours calendrier permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité.

Article 10

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée d'au moins 3 mois et que l'incapacité de travail de l'employé(e) résultant d'une maladie ou d'un accident dépasse 6 mois alors que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait 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.

Article 11

L'exécution du contrat ne peut être suspendue qu'en raison des motifs et selon les modalités déterminés par la loi, par les conventions collectives de travail et par le règlement de travail.

(1) Indiquer la durée exacte de l'essai : au minimum 1 mois et au maximum 6 mois ou 12 mois selon que la rémunération annuelle de l'employé(e) ne dépasse pas ou excède un montant adapté au 1er janvier de chaque année à l'indice des salaires conventionnels pour employés.

La durée de l'essai ne peut être égale à la durée du contrat. Il est conseillé de respecter une certaine proportion.

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.