



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

## 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 :

.....  
.....

Il/elle est par conséquent occupé(e) à la fonction de référence suivante : ..... (1)

## Article 3

Le lieu de travail est situé à :

.....

---

(1) Il est obligatoire de mentionner une fonction de référence de la classification professionnelle déterminée par CCT conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (voir notre documentation sectorielle chapitre 3).

Page à parapher par chacune des parties

#### 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 .....

samedi : de ..... à ..... et de ..... à .....

dimanche: de ..... à ..... et de ..... à .....

#### Article 5

- (1) La rémunération brute de l'ouvrier(ière) est fixée comme suit : ..... EUR par heure / jour / semaine / (2)
- (1) L'ouvrier(ière) est rémunéré(e) totalement/partiellement au pourboire ou au service.
- (1) Les pourboires ou le service reçus sont mis en commun et ensuite repartis selon le système du tronc prévu dans le règlement de travail.
- (1) Les pourboires ou le service sont payés directement par le client au travailleur. La retenue des cotisations de sécurité sociale du travailleur est le cas échéant remise anticipativement par le travailleur à l'employeur.

#### Article 6

Le présent contrat est conclu à l'essai pour une période de 14 jours calendrier.

Il ne peut être mis fin au contrat pendant les 7 premiers jours de l'essai. A partir du 8e jour de l'essai jusqu'au 14ème jour inclus, chacune des parties pourra rompre le contrat sans préavis, ni indemnité.

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, la prolongation ne pouvant, toutefois, excéder 7 jours calendrier.

#### Article 7

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.

#### Article 8

L'ouvrier(ière) s'engage par la présente, en cas d'absence résultant d'une incapacité de travail, à avertir son employeur, au besoin par téléphone, dès le premier jour ouvrable de cette incapacité et à lui 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, l'ouvrier(ière) se soumettra éventuellement à la visite d'un médecin désigné par l'entreprise.

#### Article 9

Les modalités à respecter en vue de mettre fin au contrat après la période d'essai sont déterminées par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les délais de préavis sont fixés par les arrêtés royaux applicables à l'industrie hôtelière pris en dérogation à la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

- 
- (1) Cocher la mention utile  
(2) Biffer la mention inutile

Page à parapher par chacune des parties

**Article 10**

Il pourra être également mis fin au contrat :

- sans préavis contre 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-intérêts s'il y a lieu.

**Article 11**

L'ouvrier(ière) déclare expressément marquer son accord pour que l'employeur paie son salaire et toute autre somme le(la) concernant, de quelque nature qu'elle soit :

de la main à la main (1)

par chèque circulaire (1)

au numéro de compte suivant (1) :

			-								-		
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

par assignation postale (1)

Les frais éventuels ne seront pas déduits des montants faisant l'objet des paiements.

**Article 12**

L'ouvrier(ière) déclare avoir reçu une 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")

(1) Cocher la mention utile



## **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.