



CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER(IERE) A TEMPS PARTIEL A DUREE INDETERMINEE DEROGANT AU PRINCIPE DE LA DUREE HEBDOMADAIRE MINIMALE DE TRAVAIL

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 4.

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 :

.....

Page à parapher par chacune des parties

Article 4

(1) L'ouvrier(ière) est engagé(e) à temps partiel. La durée hebdomadaire du travail comporte heures par semaine.
L'horaire de travail est 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

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.

Article 5

La rémunération brute de l'ouvrier(ière) est fixée comme suit : EUR par heure / jour / semaine (2)

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 14e 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 et délais de préavis à respecter en vue de mettre fin au contrat après la période d'essai sont fixés par la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail ainsi que les arrêtés royaux dérogatoires applicables dans certains secteurs d'activité sur proposition de la commission paritaire compétente.

En outre, il est convenu que si l'ouvrier(ière) compte moins de 6 mois de service ininterrompu dans l'entreprise, il pourra être mis fin au contrat moyennant le respect d'un délai de préavis de 7 jours calendrier pour l'employeur et de 3 jours calendrier pour l'ouvrier(ière), prenant cours le lendemain du jour où la notification du préavis sortit ses effets.

(1) Prévoir des prestations journalières d'au moins 4 heures

(2) Biffer la mention inutile

Article 10

Il pourra être également mis fin au contrat :

- sans préavis moyennant 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 un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail.

Article 13

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,
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.