



CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE(E) A TEMPS PARTIEL A DUREE INDETERMINEE DEROGEANT 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'employé(e) à partir du

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 :

.....

Page à parapher par chacune des parties

Article 4

L'employé(e) est engagé(e) à temps partiel. La durée hebdomadaire du travail comporte heures par semaine.

(1) 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'employé(e) est fixée comme suit : EUR par mois.

Article 6

Le présent contrat est conclu à l'essai pour une période de mois (2).

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.

Article 7

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.

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 l'essai, les délais de préavis à respecter en vue de mettre fin au contrat sont fixés sur base des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 9

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
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 du délai de préavis correspondant à 7 jours calendrier.
- par rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Article 10

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) Prévoir des prestations journalières d'au moins 4 heures.

(2) 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.

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.