**Contrat de travail**

Entre l’employeur :

* La société :
* Numéro BCE :
* Représentée par (Nom, Prénom) :

dûment mandaté(e) aux fins des présentes,

et le travailleur :

* Nom, Prénom :
* Numéro de registre national :

il est convenu ce qui suit :

1. **Objet**

L’employeur engage le travailleur à partir du  / / sous le statut d’employé / ouvrier.

Le travailleur est engagé sous la fonction de

1. **Durée du contrat**

[ ]  Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

[ ]  Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée se terminant le / /

[ ]  Le contrat est conclu pour la réalisation du travail nettement défini suivant :

dont la durée de réalisation est estimée à environ jours / semaines / mois.

1. **Lieu de travail**

Le lieu de travail ne constitue pas un élément essentiel du présent contrat de travail de sorte que le travailleur peut être déplacé partout en Belgique selon les besoins de l’entreprise.

1. **Rémunération**

Le salaire brut du travailleur est fixé à Euros par heure / par mois

En outre, les avantages suivants sont octroyés :

Le travailleur accepte que le paiement de sa rémunération soit effectué par virement sur le compte bancaire n°

1. **Maladie ou accident**

L’absence du travailleur pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité de travail, le cachet de la poste faisant foi, ou encore, être remis en mains propres de l'employeur dans le même délai. Le travailleur doit de plus avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Les mêmes obligations incombent au travailleur en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

1. **Régime de travail[[1]](#footnote-1)**

Le contrat est conclu pour l'exécution d'un travail dont le régime est fixé à heures par semaine selon un horaire fixe / variable.

Horaire fixe (le cas échéant) :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Grille horaire | Avant midi | Après midi | Total |
| Lundi |       |       |       |       |       |
| Mardi |       |       |       |       |       |
| Mercredi |       |       |       |       |       |
| Jeudi |       |       |       |       |       |
| Vendredi |       |       |       |       |       |
| Samedi |       |       |       |       |       |
| Dimanche |       |       |       |       |       |
|  | **Total hebdomadaire :** |       |

1. **Règlement de travail**

Le travailleur déclare avoir reçu une copie du règlement de travail de l'entreprise et en accepter toutes les clauses et conditions.

1. **Droit compétent**

Le présent contrat est régi par le droit belge. Les tribunaux du lieu d’occupation sont les seuls compétents pour les litiges résultant du présent contrat.

Fait à [lieu], le / / en deux d’exemplaires originaux, chacune des parties reconnaissant en avoir reçu un. Seule la responsabilité des cosignataires est engagée.

Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé » :

Le Travailleur

*Signature*

L’Employeur

*Signature*

1. La durée de travail hebdomadaire minimale autorisée correspond à 1/3 de la durée de travail d’un travailleur à temps plein de la même catégorie. Les prestations minimales journalières doivent par ailleurs comprendre au moins 3h par période de travail. Il existe cependant des exceptions dans certains secteurs d’activités.

Il peut être dérogé à la règle du 1/3 temps lorsque des prestations journalières d’au moins 4h sont prévues dans un horaire fixe. S’il est fait usage de cette dérogation, il est interdit de prester des heures complémentaires, sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues à l’horaire fixé. Le cas échéant, les heures complémentaires seront rémunérées avec un sursalaire de 50 % ou de 100 % si ces heures sont prestées un dimanche ou un jour férié.

S’il est fait usage de cette dérogation, une copie du contrat de travail doit être envoyée à l'Inspection sociale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du lieu où le travailleur est principalement occupé. Une autre copie doit être conservée au même endroit que le règlement de travail de l’entreprise.

Base légale : A.R. du 21 déc. 1992, *M.B.*, 30 déc. 1992 [↑](#footnote-ref-1)