# Contrat de travail de remplacement

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 / / dans les liens d'un contrat de travail de remplacement, con­formément à l'article 11*ter* de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail.

Cet engagement est conclu en vue de pourvoir au remplacement de M./Mme travailleur permanent, dont le contrat a été suspendu pour cause de

1. **Fonction**

Le travailleur remplaçant a le statut d'ouvrier / d'employé / de représentant de commerce.

Durant la période de remplacement, le travailleur exercera la fonction de et remplira les tâches suivantes :

1. **Durée du contrat**

Le contrat est conclu pour :

[ ]  une durée déterminée se terminant le / /

[ ]  une durée indéterminée; dans ce cas, la durée prévue du remplacement est fixée à jours/mois.

La loi du 3 juillet 1978 autorise la conclusion de contrats de remplacement successifs dont la durée totale ne peut dépasser 2 ans, à moins qu’une interruption soit attribuable au travailleur.

1. **Fin du contrat (*applicable* *seulement en cas de contrat à durée indéterminée*)**

Il est expressément convenu que le présent contrat conclu à durée indéterminée sera résilié au terme de la période de suspension du contrat de la personne remplacée :

[ ]  moyennant la notification par l'employeur d'un préavis dont le délai est fixé à jours calendrier.

[ ]  sans préavis ni paiement d'une quelconque indemnité.

La modalité de rupture dont question ci-dessus est d'application en cas de retour de la personne remplacée ainsi que dans toutes les hypothèses où le contrat de travail du travailleur remplacé prend fin, pour quelque raison que ce soit (décès, démission, constat de force majeure, accord mutuel, rupture pour faute grave, par exemple), excepté en cas de licenciement de ce travailleur.

La présente disposition sort ses effets au jour du retour de la personne remplacée ou au jour de la cessation effective du contrat de la personne remplacée.

Le contrat prend également fin selon la modalité reprise ci-dessus lorsque cesse la cause du remplacement mentionnée à l'article 1 sans qu'il y ait eu retour de la personne remplacée. Dans pareille hypothèse, la rupture prend effet au jour de la cessation de la cause du remplacement.

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. **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. **Rémunération**

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

En outre, les avantages suivants sont octroyés :

Le travailleur déclare formellement accepter le paiement de sa rémunération sur le compte bancaire suivant :

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. **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)