

Contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps partiel

Entre l'employeur :

- M (Nom / Prénom)
- La société/l'association **ASBL Cotrans** (Raison sociale)
- Représenté(e) par M **Henri LEWALLE, Président** (Nom/qualité)
- Domicile (ou siège social) Rue **de la Moselle** N° **1** à **ARLON**

Et le travailleur :

- M (Nom/Prénom)
- Domicile : Rue N° à

Il est convenu ce qui suit :

1. ENGAGEMENT

Le premier nommé engage les services du second nommé à partir du / / pour une durée indéterminée.

Les attributions du travailleur consisteront en ordre principal en

Celles-ci correspondent à la catégorie¹ dans la classification professionnelle établie par la commission paritaire dont relève l'entreprise soit n°

Le travailleur devra éventuellement accomplir d'autres tâches accessoires ou connexes à ses attributions principales, selon les nécessités de l'entreprise.

2. DUREE DES PRESTATIONS

Les prestations à fournir par le travailleur sont en moyenne de h/semaine.

A.

1°) L'horaire est fixé comme suit conformément au règlement de travail :

Lundi :	de H..... à H..... et de H..... à H.....
Mardi :	de H..... à H..... et de H..... à H.....
Mercredi :	de H..... à H..... et de H..... à H.....
Jeudi :	de H..... à H..... et de H..... à H.....
Vendredi :	de H..... à H..... et de H..... à H.....
Samedi :	de H..... à H..... et de H..... à H.....
Dimanche :	de H..... à H..... et de H..... à H.....

2°) L'horaire est fixé selon un horaire fixe sur un cycle tel que prévu en annexe du présent contrat de travail.

B. La durée du temps partiel est deheures par semaine suivant un horaire variable notifié au travailleur au moins 5 jours ouvrables² à l'avance conformément aux règles établies dans le règlement de travail.

C. Les parties conviennent que la durée hebdomadaire de travail est variable.

Toutefois, conformément au règlement de travail, elles s'engagent à respecter une durée hebdomadaire moyenne deheures calculée sur une période d'un trimestre ou une période plus longue qui peut être portée à un an maximum si cela est prévu dans une convention collective de travail ou via le règlement de travail.

L'horaire journalier de travail sera porté à la connaissance du travailleur au moins 5 jours ouvrables² à l'avance conformément aux règles établies dans le règlement de travail.

Toutes les règles relatives au respect de l'horaire de travail ou au fonctionnement des équipes sont déterminées par le règlement de travail.

3. LIEU DE TRAVAIL

Les prestations sont effectuées à

L'employeur se réserve toutefois le droit d'affecter le travailleur à un autre siège, selon les nécessités de l'entreprise.

¹ Pour les travailleurs du secteur de l'HORECA, il convient également de renseigner la fonction de référence.

² Sauf autre délai prévu par une convention collective sectorielle.

4. REMUNERATION

En contrepartie de ses prestations, l'employé percevra une rémunération mensuelle brute de : €
Si la rémunération n'est pas calculée sur base mensuelle, le mode de calcul et les éléments à prendre en considération sont les suivants :

Autres avantages :compris dans la rémunération (OUI/NON)³

Le paiement de la rémunération se fera le :jour ouvrable suivant l'échéance de paie⁴

☐ au compte bancaire IBAN : BEBIC :ouvert au nom de l'employé

☐ par chèque circulaire

☐ uniquement si le secteur l'autorise : en espèces au siège de l'entreprise⁵.

5. OUTILS DE TRAVAIL

Sont confiés à l'employé

Ce dernier en a la garde. Il doit les utiliser en bon père de famille et les restituer en bon état de fonctionnement.

6. SECURITE

L'employé veille, en vue d'assurer la sécurité, l'hygiène et la salubrité pendant les heures de travail, à respecter les mesures de précaution et en particulier les dispositions suivantes :

7. CONFIDENTIALITE

Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé s'abstiendra scrupuleusement de donner des renseignements relatifs aux affaires ou aux secrets de fabrication dont il aurait eu connaissance. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur.

Le travailleur s'engage en outre à prendre toutes les précautions nécessaires afin de protéger la confidentialité des données à caractère personnel auxquelles il a accès et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

8. LIBERALITE

Il est expressément convenu entre les parties, sauf disposition contraire expresse de la convention collective du travail conclue au sein de la commission paritaire n°, que les gratifications qui pourraient être allouées, notamment en fin d'année, ne font pas partie de la rémunération et conservent leur caractère de libéralités toujours révocables.

9. SALAIRE GARANTI

En application du règlement de travail, en cas d'incapacité de travail, pour être admis au bénéfice du salaire garanti, le travailleur est tenu d'avertir immédiatement son employeur et de lui fournir un certificat médical dans les heures. Le travailleur ne peut refuser de recevoir ou de se présenter auprès du médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. Tout obstacle au contrôle médical entraîne la privation de salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le contrôle.

10. RUPTURE

Les délais de préavis à respecter par les parties sont ceux déterminés par la loi du 3 juillet 1978.
Chacune des parties peut rompre le présent contrat sans indemnité ni préavis pour motif grave.
L'article 35 de la loi précitée est applicable aux modalités de cette rupture.

11. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Il est en outre convenu ce qui suit :

Pour le surplus, le présent contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978.

L'employé reconnaît avoir reçu une copie signée du présent contrat et un exemplaire du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise ainsi que l'annexe relative au traitement des données à caractère personnel. Il s'engage à en respecter toutes les conditions.

Fait en double exemplaires à le/...../.....

³ Biffer la mention inutile.

⁴ Le paiement doit être effectué pour le 4^e jour ouvrable au plus tard (voire jusqu'au 7^e jour ouvrable si cela est prévu dans le règlement de travail) suivant l'échéance de paie - Cochez la case de votre choix.

⁵ La possibilité de payer la rémunération en espèces est supprimée depuis le 01/10/2016. Elle reste toutefois possible si le secteur d'activité le permet. Nous consulter.

(signature)

(signature précédée de mention « lu et approuvé »)

L'employeur

Le travailleur