**Contrat de travail à temps partiel pour ouvrier pour une durée déterminée - Dérogation à la limite hebdomadaire  
du 1/3 temps**

**Entre les soussignés :**

l’employeur :       d’une part

adresse :

représenté par :

et le travailleur :       d’autre part

adresse :

n° de registre national :

**Il est convenu de ce qui suit :**

1. L’employeur engage le travailleur en qualité d’ouvrier à partir du

Les prestations du travailleur consistent principalement en

Le lieu de l’exécution du contrat est situé à l’adresse suivante :

Les modalités qui sont d'application en l'absence de lieu de travail fixe sont mentionnées au règlement de travail.

1. Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée débutant le       et se terminant le
2. La durée hebdomadaire de travail du travailleur est de       heures réparties selon   
   l’horaire fixe suivant :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | de | à | et | de | à |
| Lundi |  |  |  |  |  |
| Mardi |  |  |  |  |  |
| Mercredi |  |  |  |  |  |
| Jeudi |  |  |  |  |  |
| Vendredi |  |  |  |  |  |
| Samedi |  |  |  |  |  |
| Dimanche |  |  |  |  |  |

Les informations de nature collective concernant les horaires de travail sont mentionnées au règlement de travail.

1. Seules les prestations complémentaires qui précèdent ou suivent directement les prestations prévues dans le présent contrat sont autorisées. Ces prestations complémentaires donnent lieu au paiement d’un sursalaire calculé conformément à l’article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
2. La rémunération brute est fixée à       euros par

Lorsqu’une partie de la rémunération est payée autrement qu’en espèces, elle comprend les éléments décrits et évalués comme suit :

Par ailleurs, le travailleur a droit aux avantages suivants :

Lorsque le travailleur est âgé de moins de 21 ans et n’a pas d’expérience professionnelle, sa rémunération brute est réduite :

* de 6 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 20 ans le dernier jour du mois ;
* de 12 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 19 ans le dernier jour du mois ;
* de 18 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 18 ans le dernier jour du mois.

et ce, aux conditions de l’article 33bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l’emploi.

Dans ce cas, l’employeur paie au travailleur un supplément compensatoire en plus de la rémunération chaque mois où celle-ci est réduite. Ce supplément est égal à la différence entre la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute non réduite et la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute réduite.

Ce supplément est par ailleurs majoré d’un pourcentage calculé sur la rémunération bute réduite pour les travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l’Office national des vacances annuelles ou par une caisse de vacances : 0,82 % si la rémunération est réduite de 6 %, 1,75 % si la rémunération est réduite de 12 % et 2,82 % si la rémunération est réduite de 18 %.

1. Le travailleur marque son accord quant au paiement de sa rémunération au compte   
   financier : IBAN       BIC      .
2. Le travailleur reconnaît avoir pris connaissance du règlement de travail en vigueur dans l’entreprise et en avoir reçu copie.
3. Le présent contrat prend fin de plein droit à l’échéance du terme fixé à l’article 2.  
   La rupture du contrat avant cette échéance est soumise au paiement d’une indemnité fixée conformément à l’article 40 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. S'il s'agit d'un premier contrat à durée déterminée, le paragraphe suivant est d'application :Pendant la première moitié du contrat, le contrat peut être rompu moyennant notification d'un préavis conforme à ladite loi.  
   Le présent contrat peut également être rompu avant l'échéance pour motif grave ou pour force majeure sans indemnité ni préavis.
4. En outre, il est convenu expressément de ce qui suit :  
   Le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de ce contrat est régi par le Règlement 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, ainsi que par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l’égard des traitements de données à caractère personnel.

|  |
| --- |
| Etabli en triple exemplaire à       , le |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
|  | Signature du travailleur |  |  | Signature de l’employeur |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **La responsabilité de l'ASBL Secrétariat Social Securex et des entités juridiques qui forment l'entité économique connue sous la dénomination Groupe Securex ne peut à aucun moment être engagée quant au contenu des informations figurant dans ce document, ni si le client a modifié les phrases types. Ce document est mis à votre disposition et est destiné à l'usage interne de votre entreprise. Vous ne pouvez en aucun cas le céder à un tiers que ce soit à titre onéreux ou à titre gratuit sans l'accord exprès du Groupe Securex. Le Groupe Securex est et reste propriétaire exclusif de l'ensemble des droits, notamment intellectuels, sur le présent document. Seul un droit d'usage vous est transmis sur ce dernier.**  ASBL Secrétariat Social Securex  Siège social : avenue de Tervueren 43, 1040 Bruxelles  Numéro d'entreprise : TVA BE 0401.086.981 - RPM Bruxelles |