

Contrat de travail pour travailleurs à temps partiel occupés dans les ambassades et missions diplomatiques

Entre l'Etat (nom du pays étranger),
représenté par M. XXXX , Ambassadeur de xxxxxxxx à Bruxelles,
employeur d'une part,

et
Monsieur/Madame.....
domicilié à°

.....
détenteur de la carte d'identité n° xxxxxxxx délivrée par la Commune de xxxxxxxx,
le xxxxxxxxxx et valable jusqu'au
employé d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : L'employeur prend le travailleur à son service sur la base d'un contrat de travail à partir du

.....
Le travailleur occupe la fonction de :

Le travailleur remplit les tâches suivantes :
.....
.....

Article 2 : Le contrat est conclu :
- Pour une durée indéterminée :
- Pour une durée déterminée du.....au.....
- Pour un travail nettement défini :
.....

Article 3 : Le lieu où sera effectué le travail est :

Article 4 : Le travailleur / la travailleuse est occupée à temps partiel.

La durée du travail a été fixée à :
-heures par semaine suivant l'horaire de travail défini ci-après :

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

Une copie de ce contrat de travail ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. »

-heures sur un cycle de semaines et selon l'horaire de travail défini ci-après :

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

Il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle. Une copie de ce contrat de travail ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

-heures par semaine ou àheures sur un cycle de travail de semaines, dans le cadre d'un horaire de travail variable. Dans ce cas, les jours et heures de travail devront être communiqués au travailleur / à la travailleuse au moins 5 jours ouvrables à l'avance et un avis contenant les horaires de travail de chaque journée devra être affiché, dans les locaux de l'ambassade, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

- à une durée hebdomadaire moyenne de.....heures sur une période de.....semaines (maximum 13 semaines). Dans ce cas, les jours et heures de travail devront être communiqués au travailleur / à la travailleuse au moins 5 jours ouvrables à l'avance et un avis contenant les horaires de travail de chaque journée devra être affiché, dans les locaux de l'ambassade, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Si nécessaire, l'ambassade doit tenir un document dans lequel toutes les dérogations à l'horaire de travail défini au contrat de travail ou à l'horaire de travail variable affiché doivent être notées.

Chaque dérogation horaire doit être accompagnée de la signature du travailleur concernée et un responsable de l'ambassade doit signer ce document au moins une fois par semaine.

Le travailleur a, quel que soit l'horaire déterminé/à tout le moins/au minimum /, droit àmin/h de pause tous les...

Article 5 : À la date de signature de ce contrat, le salaire mensuel brut convenu a été fixé à EUR bruts par mois.

Article 6 : Il a en outre été convenu que les avantages suivants étaient accordés :

- Chèques-repas : valeur nominale du chèque-repas de EUR, consistant en la part de l'employé, de EUR et en l'intervention de l'employeur, deEUR.
- Frais de déplacement domicile-travail : l'abonnement social permettant l'utilisation des transports publics sera pris en charge par l'employeur
- Autres :

Précisez les avantages qui sont éventuellement accordés au travailleur et, le cas échéant, les conditions d'octroi de ces avantages.

Article 7 : Le salaire sera payé le par virement sur le compte bancaire ou postal :

IBAN
BIC

Article 8 : Les conditions de travail et de rémunération sont déterminées et au besoin adaptées sur la base des décisions de la commission paritaire n° 337. Quelque soit la nature des prestations intellectuelles ou manuelles, on se réfère aux dispositions de la CP 337.

Les salaires seront indexés en application de l'indexation de la commission paritaire 337, c'est-à-dire avec le même pourcentage et au même moment.

L'employeur s'engage à délivrer une fiche de paie en même temps que le paiement du salaire.

L'employeur doit satisfaire à ses obligations sociales et fiscales. (voir adresses utiles en annexe du contrat de travail)

En aucun cas :

- le travailleur ne peut être tenu de supporter lui-même les cotisations sociales dites personnelles.
- le travailleur ne peut être tenu de payer lui-même le précompte professionnel, sans préjudice des autres dispositions en matière fiscale.

Le travailleur est tenu de respecter ses obligations fiscales en Belgique et de veiller à payer l'impôt en Belgique ou dans un autre pays selon la législation internationale en vigueur.

Article 10 : Si l'employé est dans l'impossibilité d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident, il doit le justifier auprès de son employeur dans les deux jours ouvrables à dater du jour de l'incapacité à l'aide d'un certificat médical qu'il envoie par la poste ou qu'il fait remettre à son employeur. En cas d'envoi postal, c'est la date du cachet qui fait foi. Lors d'une incapacité de travail, l'employé doit immédiatement avertir son employeur. Les mêmes obligations sont d'application en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

Article 11 Le travailleur a droit à la rémunération qui lui serait revenue notamment s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière lorsque le travailleur apte à travailler :

- 1° se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soit dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;
- 2° hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Article 12 : Pour autant que le contrat ait été conclu pour une durée indéterminée, l'employeur et le travailleur peuvent mettre un terme au présent contrat à condition qu'il signifie le préavis par écrit à l'autre partie. La durée de celui-ci doit être fixée conformément aux dispositions des articles 37/2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des dispositions contenues dans la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. Pour la motivation du licenciement, on se réfère à la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Article 13 : Si le présent contrat a été conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, celui-ci prend automatiquement fin à la date fixée ou après l'exécution du travail convenu. Si toutefois le contrat prend fin avant que ce terme soit atteint ou que le travail convenu soit réalisé, une indemnité de préavis est due conformément aux prescriptions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des dispositions contenues dans la loi du 26 décembre 2013 – sauf s'il est mis fin au contrat de travail pour motif grave.

Pour la motivation du licenciement, on se réfère à la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Article 14 : Pour le reste, le présent contrat est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de ses arrêtés d'exécution et du règlement de travail.

Les travailleurs ont au minimum droit à des vacances annuelles octroyées conformément à la réglementation belge déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Article 15 : Il est en outre convenu ce qui suit :
.....

Article 16 : Toutes les communications relatives aux droits et obligations du travailleur (contrat de travail, fiche de paie, et avenant) sont établis dans une des 3 langues nationales.

Le droit belge s'applique à ce contrat de travail, les tribunaux et cours belges sont en outre compétents pour prendre connaissance des litiges nés de ce contrat de travail.

Article 17 : L'employé reconnaît avoir reçu un exemplaire du présent contrat et une copie du règlement de travail. Il déclare en acceptant les dispositions et conditions.

Fait en deux exemplaires signés par les parties à.....,
le.....

Signature du travailleur
(précédée de la mention
manuscrite "lu et approuvé")
.....

Signature de l'employeur ou de son
délégué

ADRESSES UTILES

Commission des bons offices

commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be

commissievoorgoededienssten@werk.belgie.be

Fiscalité

Toutes les questions relatives au régime fiscal applicable aux travailleurs peuvent être posées en français, en néerlandais ou en anglais à l'adresse suivante:

international@minfin.fed.be

Pour des questions relatives aux conditions de travail:

Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles

cls@emploi.belgique.be

Pour des questions relatives aux vacances annuelles et à la sécurité sociale...

Inspection sociale du SPF Sécurité sociale

Finance Tower

Boulevard du Jardin Botanique, 50, bte 110

1000 Bruxelles

sis_dg_fr@minsoc.fed.be

Permanences les :

Lundi de 9h à 12h

Mercredi de 9 à 12h et de 13h à 16h30

Vendredi de 9h à 12h ou sur rendez-vous en dehors de ces heures.

Permanence Inspection - ONSS

Place Victor Horta, 11

1060 BRUXELLES

Tel: 02 509 91 90

Fax: 02 509 91 99

Chaque lundi, mardi, jeudi et vendredi ouvrables : de 9.30 h à 12.30 h

Mercredi sur rendez-vous.

Syndicats

CSC - Cne centrale nationale des employés

Laure Mesnil
Rue Pletinckx 19
1000 Bruxelles
Tel : 02.557 86 17
Laure.Mesnil@acv-csc.be

FGTB Bruxelles

45 Rue de Suède - 1060 Bruxelles
Employés : 02 519 7211 (Yves Dupuis : ydupuis@setca-fgtb.be
Domestiques – Chauffeurs : 02 512 7978 (Spero Houmey : spero.houmey@accg.be

ACV/LBC-NVK Brussel

Tom Holvoet
Vakbondssecretaris
T +32 2 557 86 40 | F + 32 3 220 88 05
Tom.Holvoet@acv-csc.be