

Contrat de travail

Auteur: Me Arnaud Carlot, avocat

E-mail: arnaudcarlot@skynet.be

Tel / 02.346.00.02

AVERTISSEMENT

Le contrat proposé est réservé à un **usage exclusivement documentaire**.

Il est vivement conseillé de ne l'utiliser qu'après avoir consulté un spécialiste. Un contrat doit être adapté aux objectifs poursuivis par les parties, en tenant compte de leurs contraintes et particularités juridiques propres.

En utilisant le contrat, vous renoncez à mettre en cause la responsabilité de DroitBelge.Net, de ses éditeurs ou de l'auteur du texte, même en cas de faiblesse ou d'inexactitude, flagrante ou non, de son contenu.

Conformément aux dispositions nationales et internationales relatives à la propriété intellectuelle, cette œuvre est protégée et ne peut être diffusée sans l'accord écrit de DroitBelge.Net, de ses éditeurs et de l'auteur du texte. Toute utilisation à des fins lucratives est strictement interdite.

Entre: La **société anonyme**, dont le siège social est situéet inscrite au registre de commerce de Bruxelles sous le n°..... ;

représentée conformément à ses statuts par M....., (fonction)

ci-après dénommée "**l'employeur**"

Et:

ci-après dénommé "**l'employé**"

Il est convenu ce qui suit:

Article 1^{er} – Objet du contrat

L'employeur engage l'employé dans les liens d'un contrat de travail d'emploi, aux fins d'exercer la fonction de directeur des opérations.

L'employé accepte en outre d'être affecté à toute activité compatible avec ses capacités professionnelles, sa formation et son expérience, chaque fois les nécessités de l'employeur l'exigeront, dans la mesure où ce changement ne lui cause aucun préjudice matériel ou moral.

Article 2 – Durée de l'engagement

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée prenant cours le

Article 3 – Période d'essai

Cet engagement est conclu avec une période d'essai de six mois qui prendra cours le

Si l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période d'essai, ladite période pourra être prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail durant la période d'essai, moyennant le respect d'un préavis de sept jours, produisant ses effets au plus tôt à l'expiration du premier mois, ou moyennant le paiement d'une indemnité correspondante. Le préavis doit être donné par lettre recommandée.

Si pendant la période d'essai une incapacité de plus de huit jours survient, l'employeur pourra mettre fin au contrat sans préavis et sans indemnité.

Article 4 – Durée du travail

La durée des prestations à effectuer est fixée à 38 heures par semaine, à répartir selon les convenances de l'employé et la nécessité du service, chaque jour ouvrable entre 8h30 et 19h00.

L'exercice de la fonction de directeur des opérations peut requérir la prestation d'heures supplémentaires, dont l'employé déclare connaître et accepter le principe, et qui n'entraînent pas de rémunération supplémentaire.

Article 5 - Lieu d'exécution du contrat

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, l'employé exercera ses fonctions habituelles en Belgique.

Les parties conviennent expressément que l'employé ne jouit d'aucune exclusivité et que le lieu d'exécution du contrat n'est pas un élément essentiel du contrat.

L'employé reconnaît en conséquence qu'un changement du lieu d'exécution du contrat, et notamment son transfert à l'étranger, ne pourrait constituer un changement fondamental des conditions de travail.

Article 6 – Rémunération

6.1 Rémunération fixe

L'employé promériterà à compter du une rémunération mensuelle brute fixe de €.

6.2 Rémunération variable

L'employé se verra allouer un montant annuel brut de € sur les résultats de selon objectifs à définir.

6.3 Paiement

L'employé marque expressément son accord pour que la rémunération soit payée par chèque ou par virement bancaire au n° de compte ouvert auprès de

Article 7 – Frais

Les frais exposés par l'employé pour le compte de l'employeur seront remboursés à l'employé contre remise des justificatifs ad hoc, et le cas échéant pour autant qu'ils aient été préalablement acceptés par l'employeur.

Les frais visés par le présent article ne peuvent en aucun cas être considérés comme faisant directement ou indirectement partie de la rémunération.

Article 8 - Octroi d'une gratification

L'employeur pourra être amené à octroyer, à titre de libéralité, une gratification à l'employé et ce notamment en cas de résultat exceptionnel réalisé par l'employeur.

Cette gratification est octroyée en dehors de toute obligation légale ou contractuelle. Elle revêt donc un caractère de pure libéralité et n'implique aucun engagement de la part de l'employeur pour l'avenir, quelle que soit l'éventuelle régularité avec laquelle la gratification serait accordée.

La gratification garde un caractère entièrement révocable et ne consiste pas en un élément essentiel du présent contrat.

La gratification constitue en tout état de cause un encouragement pour l'avenir et ne sera jamais payée à l'employé qui est en préavis ou qui a quitté l'employeur avant son attribution.

Article 9 - Obligations de l'employé

L'employé s'engage notamment à :

- consacrer tout son temps de travail et tous ses efforts aux intérêts de l'employeur, à n'accepter aucun autre emploi et à n'exercer durant la période du contrat aucune autre activité extérieure à l'entreprise qui pourrait d'une manière quelconque susciter un conflit avec ses fonctions auprès de l'employeur ou nuire au bon exercice de celles-ci,

- remettre à l'employeur, à sa demande et en tout cas lors de la fin du présent contrat, tous rapports, documentations, correspondances ainsi que tous matériaux, outils et équipements qui auraient été mis à sa disposition par l'employeur,
- à exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues.
- à se conformer à tout règlement, directive, ordre ou instruction que l'employeur, ses représentants, mandataires et préposés pourraient établir ou lui donner, notamment en vue de la bonne marche de ses affaires.

Article 10 - Commission paritaire

La commission paritaire compétente dont relève l'entreprise pour le personnel employé est la commission n° ...

Il sera tenu compte des décisions de la commission paritaire pour fixer les conditions de travail et de rémunération.

Article 11 – Congé

L'employé bénéficiera des jours de congé prévus par les lois coordonnées du 28 juin 1971 et l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967 relatifs aux vacances annuelles. Les parties conviennent toutefois que l'employé fera connaître à l'avance à l'employeur ses intentions de congé conformément aux stipulations du Règlement de travail.

Article 12 - Suspension du contrat - Incapacité de travail

L'exécution de la présente convention ne peut être suspendue qu'en raison de motifs et selon les modalités déterminées par la loi du 3 juillet 1978 et par les conventions collectives de travail rendues obligatoires.

En cas d'incapacité de travail, l'employé s'engage à en avertir immédiatement, au plus tard à la première heure de la journée de travail, l'employeur afin qu'il puisse prendre toutes les mesures utiles au bon fonctionnement de l'entreprise. Les mêmes obligations incombent à l'employé en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

L'employé fera parvenir à l'employeur un certificat médical au plus tard dans les trois jours ouvrables à partir du jour de l'incapacité. Ce certificat médical mentionnera la date initiale de l'inaptitude au travail ainsi que sa durée présumée.

L'employé ne peut refuser de recevoir un médecin mandaté et rémunéré par l'employeur, ni de se laisser examiner par lui.

Lors d'une transmission tardive du certificat médical, l'employé perd le droit à sa rémunération pendant la période où le certificat n'a pas été transmis jusqu'au moment de sa transmission, nonobstant le droit de l'employeur d'invoquer en certains cas la faute grave.

Lorsque l'inaptitude au travail est d'une durée supérieure à celle mentionnée dans le certificat médical, l'employé remettra un nouveau certificat avant l'expiration de l'inaptitude au travail.

En cas d'appel ou de rappel sous les armes, l'employé sera tenu d'avertir l'employeur de la date dudit (r)appel dans les deux jours ouvrables à partir du jour où la convocation lui a été remise.

En cas d'accident de travail, l'employé se conformera aux conditions de la police d'assurance souscrite par l'employeur.

Dans le cas où l'employé est indemnisé par un tiers pour son inaptitude au travail, il renonce à cette indemnisation par l'employeur jusqu'à concurrence de la rémunération qui lui aurait payée pour la période d'inaptitude au travail.

Article 13 - Secret professionnel - Concurrence déloyale

L'employé ne pourra divulguer le secret professionnel de fabrication, les listes des clients, les prix et autres conditions de vente, les méthodes de travail ni les règles d'organisation de la société, et ce tant au cours du présent contrat qu'après la fin de celui-ci.

Il observera le secret professionnel à l'égard de tous les éléments dont il pourrait avoir connaissance en raison de son activité.

Il s'interdit de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

Article 14 - Non-concurrence

A l'expiration de son contrat, l'employé ne pourra se livrer dans les 12 mois qui suivent son départ, pour son compte ou pour le compte de tiers, directement ou indirectement, à une activité similaire et ce, sur toute l'étendue du territoire belge.

S'il contrevient à cette clause de non-concurrence, l'employé est redevable à l'employeur d'une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de rémunération sans préjudice à l'indemnisation d'autres dommages qui seraient établis.

Article 15 - Fin du contrat de travail

Après la période d'essai, l'employeur et l'employé auront le droit de mettre fin au présent contrat moyennant respect des conditions prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail, notamment en ce qui concerne les délais de préavis, les règles de rupture immédiate pour faute grave et le paiement des indemnités de rupture.

Il est expressément convenu que seront considérées comme fautes graves justifiant la rupture immédiate des relations de travail sans préavis ni indemnité et sans que cette énumération ne soit limitative : la violation du secret professionnel, un acte ou la coopération à un acte de concurrence déloyale, l'insubordination, les violences physiques, l'absence ou retard injustifiés, le refus d'accomplir les tâches qui auraient été assignées à bon droit à l'employé, la communication à l'employeur d'informations fausses ou inexactes...

Article 16 – Emploi des langues

L'employé déclare expressément opter pour l'usage de la langue française dans ses relations sociales avec l'employeur.

Article 17 - Règlement de travail

L'employé déclare avoir reçu une copie du Règlement de travail en vigueur et en accepter toutes les dispositions actuellement d'application.

Le Règlement fait partie intégrante de la présente convention.

Article 18 – Généralités

Tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention reste soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et de ses arrêtés

d'exécution, des conventions collectives sectorielles ou interprofessionnelles de travail rendues obligatoires et du règlement de travail.

Article 19 - Droit applicable et juridiction compétente

Tout différend relatif à l'interprétation, l'exécution ou la résiliation de la présente convention sera de la compétence exclusive du tribunal du travail de Bruxelles, chambre francophone, lequel appliquera le droit belge.

Fait en deux originaux à xxxxx, lechaque partie reconnaissant expressément avoir reçu le sien

L'employé

L'employeur