

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (employé)

Auteur: Me Frédéric Dechamps, avocat

AVERTISSEMENT

Ce document est une version d'évaluation du contrat.

Il a pour seul objectif de vous informer sur l'objet de votre commande éventuelle. A défaut de commander le document, **vous ne disposez pas du droit d'utiliser le contrat.**

Si vous souhaitez utiliser ce contrat, à titre privé ou professionnel, il vous est loisible d'en commander une version éditable en suivant les instructions de la page : <http://www.droitbelge.be/commander.asp>

Le prix de la version éditable est de **55 EUR** (TVA 21 % non comprise).

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (employé)

ENTRE :

[...]

Ci-après dénommée « l'Employeur » ou « la Société »

Commentaire [FD1] :
Indiquer les coordonnées précises de l'employeur

ET :

[...]

Ci-après dénommé « le Salarié »,

Ci-après dénommés conjointement « les Parties ».

Commentaire [FD2] :
Indiquer les coordonnées précises de l'employé

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 : Fonctions et Responsabilités

Le Salarié est employé en qualité de [...]

Les fonctions du Salarié consistent à assurer la gestion quotidienne de la société et comprennent notamment :

- suivi de la production ;
- suivi des agents commerciaux ;
- négociation directe des ventes importantes ;
- suivi des achats ;
- gestion administrative du personnel ;
- gestion du recrutement ;
- marketing ;
- etc...

Commentaire [FD3] :
Il faut définir avec précision la fonction qui sera attribuée au sein de la société

Commentaire [FD4] :
Il s'agit d'un exemple. Il faut bien entendu adapter selon votre propre situation

Le Salarié s'engage à rechercher de façon permanente les moyens propres à perfectionner et à faire évoluer, dans l'intérêt de la Société, les procédés, méthodes, connaissances théoriques et pratiques, dispositifs, produits, savoir-faire, etc., et s'inscrivant dans le cadre des activités de l'Employeur.

Les fonctions et responsabilités du Salarié pourront être adaptées par l'Employeur pour tenir compte de l'évolution de la Société et de ses activités.

Le Salarié s'engage à respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, à répondre à toute sollicitation ou directive de la direction de la société et accomplir ses fonctions dans l'intérêt de l'Employeur.

Article 2 : Durée du Contrat et Période d'Essai

Article non publié dans la version d'évaluation

Article 3 : Lieu de Travail

Le Salarié exercera initialement et principalement ses fonctions au siège de la Société situé à [...].

Les Parties précisent que le lieu d'exécution du présent contrat de travail n'est pas considéré comme une condition essentielle du Contrat.

Le lieu d'exécution restera néanmoins situé dans le Benelux, sauf accord contraire des Parties.

Commentaire [FD5] :
Préciser le lieu d'exercice des activités de l'employé

Article 4 : Horaires de Travail

D'une manière générale, le Salarié effectuera les heures de travail raisonnablement nécessaires afin de réaliser les objectifs fixés par le présent Contrat.

En raison des fonctions exercées par le Salarié, ce dernier fait partie du personnel de direction et de confiance de l'entreprise (comme prévu dans l'arrêté royal du 10 février 1965). Il n'est dès lors pas limité dans ses heures de travail et n'est pas soumis aux dispositions du chapitre 3 section 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. En conséquence, le Salarié ne peut prétendre à aucun salaire ou sursalaire pour les heures prestées au-delà de la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise compte tenu des fonctions exercées.

Version d'évaluation

Article 5 : Rémunération

La rémunération mensuelle brute du Salarié est fixée à [...], majorée du pécule de vacances.

Commentaire [FD6] :
Préciser le montant de la rémunération brute de l'employé

Toute gratification, prime ou somme quelconque payée par l'Employeur au Salarié en sus des montants prévus aux alinéas ci-dessus lui est allouée à titre précaire et révocable. Ces paiements n'entraînent pas de droits acquis pour le Salarié et n'engagent pas l'Employeur pour l'avenir.

Cette rémunération, fixée en considération de la nature des fonctions et responsabilités du Salarié tient compte des éventuels dépassements d'horaires inhérents à ses fonctions dans la limite des prescriptions légales et conventionnelles applicables.

Chaque versement sera payé au Salarié déduction faite de tous prélèvements légaux et volontaires, au plus tard le dernier jour du mois, par virement sur le compte bancaire dont le Salarié aura communiqué les coordonnées à l'Employeur.

Article 6 : Frais

L'Employeur mettra à disposition du Salarié pour les besoins de ses fonctions :

Commentaire [FD7] :
Cet article doit être maintenu uniquement si un véhicule est mis à disposition de l'employé

- un véhicule dont le coût ne dépassera cependant pas pour la Société une somme de [...] Euros par mois, taxes diverses comprises en full leasing auprès d'une société tierce ; le Salarié sera tenu personnellement, comme de droit, aux amendes qui lui seraient infligées pour violation du code de la route. L'Employeur se réserve de droit de retenir sur son salaire le montant de l'amende qu'elle aurait été amenée à payer à la décharge du Salarié. Dans l'hypothèse d'un accident, le Salarié sera personnellement tenu au coût du montant de la franchise du véhicule, sauf dans le cas où un tiers serait déclaré responsable de l'accident. L'Employeur se réserve le droit de retenir sur son salaire le montant des réparations, à concurrence de la quotité saisissable. Le véhicule doit être conduit et soigné en bon père de famille. Le Salarié veillera à ce que le véhicule se trouve la nuit dans un garage privé. Le véhicule et le garage seront fermés à clé, de manière à exclure tout vol.
- une carte essence au nom de la Société ;
- un téléphone portable, étant précisé que l'éventuelle utilisation de ce téléphone pour des communications privées devra rester accessoire et raisonnable ;
- l'équivalent de [...] par jour de présence en chèque-repas sous déduction de la quote-part du salarié.

Commentaire [FD8] :
Indiquer le montant du coût maximum du véhicule dans le chef de l'employeur

Commentaire [FD9] :
Indiquer le montant si nécessaire

Compte tenu de la nature des fonctions du Salarié qui sera amené à entrer en contact avec les partenaires et prospects de la Société, l'Employeur rembourse les frais

encourus par le Salarié en vue d'améliorer l'image de marque de l'Employeur et de favoriser le développement de la Société, ainsi que les dépenses supportées dans le cadre des missions spécifiques confiées au Salarié par l'Employeur.

Ces remboursements ont été contractuellement évalués à un forfait de [...] par mois.

Commentaire [FD10] :
Indiquer le montant si cette disposition est maintenue

Article 7 : Congés

La législation sur les vacances annuelles sera appliquée.

Le Salarié a droit à 20 jours de congés par an en dehors des jours fériés.

Article 8 : Maladie

Dans le cas où le Salarié ne serait pas en mesure de travailler en raison d'une maladie et/ou d'un accident, il devra en informer l'Employeur sans délai et fournir à celui-ci un certificat médical sous 48 heures.

En cas de prolongation d'arrêt de travail, le Salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

Article 9 : Confidentialité

Article non publié dans la version d'évaluation

Article 10 : Exclusivité de Services

Article non publié dans la version d'évaluation

Commentaire [FD11] :
Cet article n'est pas obligatoire . cela dépend du type de prestations effectuées par l'employé, de son degré d'implication dans les activités de la société, etc.

Article 11 : Non-Concurrence

Compte tenu de l'importance des attributions du Salarié et de la nécessité pour l'Employeur d'assurer la protection de son savoir-faire et de toute autre information, auxquels le Salarié aura eu accès dans le cadre des dites attributions, le Salarié s'engage, à compter de la signature de ce Contrat et pour une période de 12 mois suivant la fin dudit Contrat, quelle qu'en soit la cause, à ne pas être directement ou indirectement engagé ou impliqué de quelque manière que ce soit, ni contre rémunération, ni pour son propre compte, dans des activités similaires à ou concurrentes de celles de l'Employeur ou de ses filiales.

Commentaire [FD12] :
Cette disposition n'est pas obligatoire mais peut être utile. Les conditions de validité reprises dans cet article sont prévues dans la loi sur le contrat de travail

Cette interdiction s'étend au territoire suivant : [...]

Cette interdiction s'applique même en cas de cessation du contrat pendant la période d'essai, pour une durée toutefois limitée dans ce cas à la durée effective des relations de travail.

Commentaire [FD13] :
Le territoire ne peut dépasser le territoire sur lequel le contrat de travail a été exécuté

Le Salarié s'engage en outre, que ce soit après l'écoulement de la période de non-concurrence visée ci-dessus ou en cas de décision de l'Employeur de renoncer au bénéfice de cette clause de non-concurrence à s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale envers la Société, de même qu'il s'engage à s'abstenir de faciliter de tels actes ou d'y collaborer.

Sauf si l'Employeur renonce dans un délai de 15 jours à partir de la cessation effective du Contrat à l'application de la présente clause, il paiera au Salarié une indemnité compensatoire unique et forfaitaire.

Cette indemnité sera égale à six mois de la dernière rémunération brute mensuelle proméritee par le Salarié ou, en cas de cessation du contrat pendant la période d'essai, à la moitié de la rémunération correspondant aux prestations de travail effectuées.

Si le Salarié ne respecte pas la clause de non-concurrence, il devra rembourser à la Société le montant de l'indemnité qu'elle lui a payé et lui payer une indemnité complémentaire équivalente, sans préjudice du droit de la Société de poursuivre l'indemnisation de tout préjudice supplémentaire dûment établi résultant en tout ou en partie de l'irrespect par le Salarié de la présente clause de non-concurrence.

Version d'évaluation

Le Salarié s'engage en particulier, pour ladite période de non-concurrence, à :

- ne pas être engagé en qualité de salarié, ou sous tout autre statut, pour toutes fonctions identiques à celles qu'il exerçait au sein de la Société à la date de rupture du Contrat, par une entreprise ou personne morale concurrente de la Société ou de son actionnaire, et à ne pas créer directement ou indirectement une entreprise qui aurait des activités concurrentes ou similaires à celles de l'Employeur ou de son actionnaire ;
- ne pas travailler de quelque manière que ce soit pour le compte de clients de l'Employeur pour lesquels le Salarié aura personnellement travaillé en qualité de salarié de la Société, cette obligation étant limitée aux activités de l'Employeur et de son actionnaire à la date de rupture du Contrat.

Le Salarié déclare être libre de tout engagement et n'être lié par aucune clause de non-concurrence à la date de la signature du présent Contrat.

Article 12 : Propriété de la Société

Tout matériel mis à la disposition du Salarié par l'Employeur est et doit rester la propriété de la Société. Il est interdit au Salarié d'utiliser ce matériel pour un usage privé sans l'autorisation expresse de l'Employeur.

Le Salarié devra rendre spontanément à l'Employeur tout ce qui appartient à celui-ci, et ce, dès la fin du Contrat ou avant cette date si l'Employeur lui en a fait la demande.

Article 13 : Propriété Intellectuelle et industrielle

Article non publié dans la version d'évaluation

Article 14 : Divers

Le Salarié déclare avoir reçu et pris connaissance d'une copie du Règlement de travail de la Société. Le Salarié et l'Employeur sont liés par les dispositions que le Règlement de travail contient, sauf dérogation constatée par écrit.

Le présent Contrat remplace, à compter de sa signature, tout accord oral, tout contrat de travail écrit et/ou tout accord concernant des indemnités liées à des avantages divers ou des frais, qui pourraient avoir été conclus entre le Salarié et l'Employeur ou sa société mère antérieurement au présent Contrat.

Le Salarié déclare en outre n'avoir aucune créance à l'égard de l'Employeur fondée sur un quelconque accord précédent ou résultant d'un tel accord, sous réserve que l'Employeur respecte ses obligations relativement aux droits sociaux du Salarié résultant de l'exécution d'un éventuel accord antérieur entre les Parties.

Commentaire [FD14] :
A nouveau, cet article n'est pas impératif. Il convient de l'adapter en tenant compte des circonstances. Il faut retenir que d'une manière générale, à défaut de dispositions écrites, le droit d'auteur appartient à l'auteur d'une œuvre. Il n'y a pas de présomption de cession des droits d'auteur dans le cadre du contrat de travail

Commentaire [FD15] :
Cette disposition est très utile. Le règlement de travail reprend souvent des dispositions importantes qui doivent entrer dans le champ contractuel. Il en va ainsi par exemple de la politique en matière de contrôle des données qui transitent par le réseau de l'entreprise (emails, etc.)

Article 15 : Loi Applicable et juridiction compétente

Tout différend concernant la validité, l'interprétation ou l'exécution de ce Contrat sera soumis à la loi belge.

Tout litige portant sur la validité, l'interprétation ou l'exécution de ce Contrat sera soumis exclusivement aux juridictions du travail du lieu de l'emploi, celui-ci étant supposé être au siège social de l'Employeur sauf preuve contraire.

Signatures

Version d'évaluation