☞ Ce modèle est destiné à informer de manière générale uniquement. Cela ne constitue en rien un conseil professionnel (juridique ou autre) et ne doit pas être utilisé en tant que tel. L’Ordre ne peut pas être tenu responsable des actions se basant sur celui-ci. Contactez un avocat du barreau de Liège, dont la responsabilité est assurée, par exemple pour le rédiger en faveur du travailleur ou de l’employeur.

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

**Entre l’employeur**

- M. , domicilié à

OU

- La société , association représentée par M. , ayant son siège social à , n° B.C.E.

**et le travailleur**

- M. , domicilié à , n° de registre national

Il est convenu ce qui suit :

***Article 1. Qualification et début du contrat de travail***

L’employeur engage le travailleur dans les liens d’un contrat de travail d’ouvrier / d’employé à partir du

Sur base de la Commission paritaire :

☞ à compléter selon l’activité envisagée. Consultez un avocat pour comprendre les différences entre ouvriers et employés et les conséquences juridiques et financières pour votre activité.

***Article 2. Tâches***

Le travailleur sera chargé d’accomplir les tâches suivantes :

☞ Un [avocat](http://www.barreaudeliege.be/FR/AnnuaireRes.aspx?mode=url&mat=162) pourra vous aider à remplir cette disposition contractuelle de la manière la plus adéquate possible.

***Article 3. Lieu(x) d’exécution***

Les prestations sont effectuées à …

***Article 4. Durée hebdomadaire et horaire du travail***

- Le travailleur est engagé à temps plein selon l’horaire de travail prévu au règlement de travail.

ou

- Le travailleur est engagé à temps partiel selon les modalités suivantes :

La durée hebdomadaire du travail comporte …. heures par semaine.

1. L’horaire de travail est fixe selon la répartition suivante :

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

1. L’horaire de travail est variable selon les dispositions prévues au règlement de travail.

☞N’hésitez pas à consulter un [avocat](http://www.barreaudeliege.be/FR/AnnuaireRes.aspx?mode=url&mat=162) pour déterminer la formule la plus adaptée.

***Article 5. Rémunération***

La rémunération brute du travailleur est fixée à euros par heure / jour / semaine / mois.

Son paiement sera effectué le par banque sur le compte

Autres avantages :

☞ Un [avocat](http://www.barreaudeliege.be/FR/AnnuaireRes.aspx?mode=url&mat=162) vous informera de manière précise sur la fiscalité des avantages possibles, ceux-ci étant très variés et à adapter à votre activité.

***Article 6. Suspension du contrat***

L’exécution du contrat ne peut être suspendue qu’en raison des motifs et selon les modalités prévues par la loi, les conventions collectives de travail et le règlement de travail.

***Article 7. Incapacité de travail***

En cas d’absence résultant d’une incapacité de travail, le travailleur avertira immédiatement l’employeur et fournira dans les deux jours ouvrables un certificat attestant l’incapacité et la durée.

Il acceptera la visite d’un médecin désigné par l’employeur.

***Article 8. Fin du contrat de travail***

Il ne pourra être mis fin au contrat de travail que dans le respect de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

☞Avant de mettre fin à un contrat de travail, pensez toujours à prendre contact avec un [avocat](http://www.barreaudeliege.be/FR/AnnuaireRes.aspx?mode=url&mat=162) spécialiste en droit du travail pour vous assurer de la légalité du renom.

***Article 9. Règlement de travail***

Le travailleur déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu’un exemplaire du règlement de travail dont il déclare accepter les clauses.

***Article 10. Conditions particulières***

Il est en outre convenu ce qui suit :

☞ Contactez un [avocat](http://www.barreaudeliege.be/FR/AnnuaireRes.aspx?mode=url&mat=162) pour rédiger ces clauses de façon précise et en conformité avec la loi.

☞ Attention : les actions judicaires en la matière se prescrivent en un an. Ne tardez pas !

☞ Une action judiciaire comporte des avantages et des inconvénients. Pour pallier à certains de ces inconvénients, vous pouvez insérer une clause de médiation, dont vous trouverez un [modèle](http://www.barreaudeliege.be/FR/modeles.aspx) sur notre site.

Fait en double exemplaire à , le 18 juillet 2016.

Le travailleur L’employeur

Signature précédée de la mention Signature précédée de la mention

manuscrite « lu et approuvé » manuscrite « lu et approuvé)