

CIRCULAIRE N° OO0403

DU - 8 OCT, 2002

**Objet :** Personnel *administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service*  
*Délais de préavis.*

**Réseau :** Communauté française

**Niveaux & Services :** Tous niveau.

- Aux Chefs des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française:
- Aux Administrateurs (trices) des internats autonomes de la communauté française: .
- Aux Administrateurs(trices) des Homes d'accueil de l'enseignement spécial de la communauté française.

**Autorité :** Gouvernement  
**Signataire :** Rudy DEMOTTE  
**Gestionnaire :** Direction Générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française.  
**Personnes-ressources:** Joseph LESUISSE . Rue du Commerce 68A. 1000 Bruxelles  
02 500.48.06

**Renvoi(s) :** \_\_\_\_\_  
**Nombre de pages :-** texte : 2 p. - **annexes :** - 5  
**Téléphone pour duplicata :** 02!500.48.06  
**Mots-clés :** \_PA/PO - Préavis

Je porte à votre connaissance qu'en vertu de la Convention sectorielle pour les membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, du 17 juillet 2002, la durée de préavis pour le personnel ouvrier est alignée sur celle applicable au personnel employé du secteur privé.

A cette fin, je vous remercie de bien vouloir faire application des règles exposées ci-après. La source de ces dernières est le Titre III, chapitre 111 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dont vous trouverez des extraits en annexe 1. Le texte complet et mis à jour de la loi est consultable à l'adresse internet suivante :

[http://194.7.188.126/justice/index\\_fr.htm](http://194.7.188.126/justice/index_fr.htm)(en tapant la date de la loi dans la rubrique « Législation consolidée »).

### **1- Délais de préavis.**

- a) Désormais, le délai de préavis à respecter par l'employeur est de 3 mois pour les ouvriers engagés depuis moins de 5 ans. Ce délai est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même employeur.
- Si le congé est donné par l'ouvrier, les délais de préavis visés à l'alinéa précédent sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder 3 mois. Le préavis débute le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui de sa notification.
- b) Lorsque l'ouvrier auquel l'employeur a donné congé conformément au point a) a trouvé un autre emploi, il peut résilier le contrat moyennant un préavis réduit de 1 mois.
- c) Les dispositions à appliquer à propos de la notification du préavis restent inchangées (articles 37 à 40 de la loi du 3 juillet 1978).
- d) Pendant le délai de préavis, le travailleur peut s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, une ou deux fois par semaine, en vue de rechercher un emploi, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine (voir les conditions fixées par les articles 41 et 85 de la loi du 3 juillet 1978)

Des nouveaux modèles de contrats-type à durée indéterminée sont annexés à la présente (annexes 2 à 5).

Pour tout renseignement complémentaire relatif à l'application de ces dispositions, il convient de joindre M. Joseph LESUISSE à la Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française (02/500.48.06).

### **2- Licenciement durant les mois d'été**

Aucun licenciement pour tout ou partie de(s) mois de juillet et/ou août n'est autorisé s'il n'est pas justifié par une faute du membre du personnel ou par des considérations liées à l'équilibre budgétaire de l'établissement.

### **3- Les dispositions de la présente sont applicables à partir du 15 octobre 2002.**

Le Ministre de la Culture, du budget,  
de la Fonction publique,  
de la Jeunesse et des Sports

  
Rudy DEMOTTE

## **TITRE I - LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL**

### **CHAPITRE IV. - Fin du contrat.**

#### **Art. 32.**

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin

- 1 ° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;
- 4° par la mort du travailleur;
- 5° par la force majeure.

#### **Art. 33.**

La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

#### **Art. 34. (abrogé)**

#### **Art 35.**

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme; lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

(Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.)

#### **Art. 36.**

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

### **Art. 36bis.**

Sont nulles les clauses: du contrat de travail autorisant l'employeur à résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque la rémunération du travailleur fait l'objet d'une saisie à la suite de contrats de crédit définis par la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation.

### **Art. 37.**

§ 1. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

§ 2. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § ter. IX, 2°. de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le travailleur peut le résilier moyennant un préavis. Les mentions qui doivent y figurer et les modalités de notification sont conformes au § ter.

### **Art. 38**

§ 1 er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § ter, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis

- 1 ° (pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1 ° à 5°, ainsi que 7° et 8°;
- 2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;
- 3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection (ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience) ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;
- 4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

**Art. 38bis.**

En cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas pendant les jours de repos compensatoire octroyés en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

**Art. 39**

§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup>, et à l'article 38, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

**Art. 39bis.**

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur peut payer l'indemnité de congé visée à l'article 39, § 1<sup>er</sup>, par mensualités en cas de licenciement effectué par une entreprise en difficulté ou qui connaît des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

2. L'indemnité de congé payée mensuellement est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les mêmes modalités que celles qui étaient applicables à la rémunération du travailleur dont le contrat a pris fin.

**Art. 40.**

§ 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération

correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § ter, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

**Art. 41.**

Pendant le délai de préavis. le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

(La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.)

**Art. 42.**

La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.

### **TITRE III - LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE**

#### **CHAPITRE III. Fin du contrat.**

**Art. 78**

Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

**Art. 79**

Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

**Art.80**

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

**Art. 81.**

§ ter. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1<sup>er</sup>, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.

**Art. 82.**

§ 1<sup>er</sup> Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR)

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le conge est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède ((16 100) EUR), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le conge est donné, soit par le juge.

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR)

Si le conge est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

Si le conge est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à ((16 100) EUR) sans excéder ((32 200) EUR), ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède ((32 200) EUR).

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 25.277 EUR) et à 50.554 EUR)

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

(§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse ((32 200 EUR)) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

(NOTE : le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR)

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Moniteur belge,)

#### **Art. 83.**

(§ 1.) (Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.) ((Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âgés de 65 ans et de 60 ans sont remplacés par l'âge de 55 ans.))

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85.

(§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'employé est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 2<sup>o</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.)

#### **Art. 84.**

L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéa 2 a 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR) et de (deux) mois si elle dépasse ((16 100) EUR) sans excéder ((32 200) EUR).

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 25.277 EUR) et à 50.554 EUR )

Si la rémunération annuelle dépasse ((32 200) EUR), le préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge sans pouvoir excéder (quatre mois).

(NOTE : le montant de 32 200 EUR a été porté par indexation à 50.554 EUR )

#### **Art. 85.**

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé une ou deux fois par semaine. par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR), pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR)

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse ((16 100) EUR), l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR)

#### **Art. 86.**

§ ter. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé. dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national



du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux.

b) disposer d'un service de recherches, propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

**CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER A DURÉE INDETERMINEE SANS CLAUSE  
D'ESSAI**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et  
dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET: ...

ci-après dénommé "l'Ouvrier"

IL EST CONVENU, CE QUI SUIT :

**Article 1.**

L'Employeur engage les service: de l'Ouvrier en qualité de

Les fonctions de l'Ouvrier consisteront en ordre principal à :

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des conventions conclues  
avec les organisations représentatives des travailleurs. l'Ouvrier acceptera. chaque fois  
que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité  
compatible avec ses qualifications professionnelles.

**Article 2.**

L'engagement est conclu sans période d'essai, pour une durée indéterminée  
prenant cours le .....

### **Article 3.**

L'horaire de travail est fixé comme suit

- lundi de ... à.....
- mardi de ... à.....
- mercredi de ... à.....
- jeudi de ... à.....
- vendredi de ... à.....

Soit ..... heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le travailleur, engagé à temps plein. peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées. le cas échéant, sous forme de congés) supplémentaire(s).

### **Article 4.**

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit

..... EUR (échelle de traitement ..... ) annuel brut à 100% pour 38 heures/semaine. plus augmentations intercalaires. plus le cas échéant. allocation de foyer de résidence. De plus. l'Ouvrier bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée, telle qu'elle est fixée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1995.

L'Ouvrier marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte

n° .....ou par chèque circulaire.

### **Article 5.**

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

### **Article 6.**

L'impossibilité faite à l'Ouvrier de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle .A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CON\SULT. Avenue Henri Jaspar 122 à 1060 BRUXELLES; les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service de Santé Administratif dont l'Ouvrier relève.

L'Ouvrier doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

**Article 7.**

Sans préjudice de l'article 8, il ne peut être mis fin au présent contrat que pour les cause prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

**Article 8.**

Conformément à la Convention sectorielle du 17 juillet 2002 pour les membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à 3 mois lorsque l'engagement est inférieur à 5 années. Ce délai est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même Employeur.

Lorsque le congé est donné par l'ouvrier, les délais de préavis visés à l'alinéa précédent sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder 3 mois.

**Article 9**

Pendant la durée du préavis, l'Ouvrier a le droit de s'absenter en vue de rechercher un nouveau travail, une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée de la ou des absence(s) n'excède pas au total une journée de travail par semaine.

**Article 10.**

'gin cas de litige, le Tribunal du Travail de .....est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à .....le  
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier,

L'Employeur,

La signature de l'Ouvrier est précédée  
de la mention manuscrite "Lu et approuvé"

Vu pour contrôle.

<b>Annexe 3 - Contrat-type de travail d'ouvrier à durée indéterminée avec clause d'essai</b>
--

**CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER A DURÉE INDETERMINEE AVEC CLAUSE D'ESSAI**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ET: ...

ci-après dénommé "l'Ouvrier"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

**Article 1.**

L'Employeur engage les services de l'Ouvrier en qualité de

Les fonctions de l'Ouvrier consisteront en ordre principal à

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs. l'Ouvrier acceptera. chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront. une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

**Article 2.**

L'engagement est conclu pour une durée indéterminée prenant cours le .....

Toutefois, il est prévu une période d'essai de 14 jours prenant cours le.....  
(uniquement dans le cas d'un premier engagement).

A l'expiration du 7ème jour et, à tout moment, entre le 7ème et le 14ème jour. chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Si aucune des parties n'a mis fin au contrat avant l'expiration du 14ème jour. l'engagement devient définitif.

### **Article 3.**

L'horaire de travail est fixé comme suit

- lundi de ..... à.....
- mardi de ..... à.....
- mercredi de ..... à.....
- jeudi de ..... à.....
- vendredi de ..... à.....

Soit .....heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le travailleur, engagé à temps plein, peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant. sous forme de congé(s) supplémentaire(s).

### **Article 4.**

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit :  
.....EUR. (échelle de traitement ..... ) annuel brut à 100% pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires. plus le cas échéant, allocation de foyer ou résidence. De plus. l'Ouvrier bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée, telle qu'elle est fixée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1995

L'Ouvrier marque expressément son accord pour que sa rémunération soit pavée à son compte  
n° ..... ou par chèque circulaire.

### **Article 5.**

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

### **Article 6.**

L'impossibilité faite à l'Ouvrier de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT. Avenue Henri Jaspar, 122 à 1060 BRUCELLES; les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service de Santé Administratif dont l'Ouvrier relève.

L'Ouvrier doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

**Article 7.**

Sans préjudice de l'article 8, il ne peut être mis fin au présent contrat que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

**Article 8.**

Conformément à la Convention sectorielle du 17 juillet 2001 pour les membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française. lorsque le congé est donné par l'Employeur, le délai de préavis est fixé à 3 mois lorsque l'engagement est inférieur à 5 années. Ce délai est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même Employeur.

Lorsque le congé est donné par l'ouvrier. les délais de préavis visés à l'alinéa précédent sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder 3 mois.

**Article 9.**

Pendant la durée du préavis, l'Ouvrier a le droit de s'absenter en vue de rechercher un nouveau travail. une ou deux fois par semaine. pourvu que la durée de la ou des absence(s) n'excède pas au total une journée de travail par semaine.

**Article 10.**

En cas de litige, le Tribunal du Travail de ..... est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à ....., le.....  
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier,

L'Employeur,

La signature de l'Ouvrier est précédée de  
la mention manuscrite "Lu et approuvé"

Vu pour contrôle,

**Annexe 4 - Contrat-type de travail d'ouvrier- concierge à durée indéterminée sans clause d'essai**

**CONTRAT DE TRAVAIL D'Ouvrier-CONCIERGE A DURÉE INDETERMINEE SANS CLAUSE D'ESSAI**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ci-après dénommé "le Travailleur"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

**Article 1.**

L'Employeur engage les services du Travailleur .gin qualité de Concierge - Ouvrier d'entretien. Les fonctions de Concierge consisteront :

1. Application des dispositions de la circulaire du 22.02.1990 jointe au présent contrat (annexe 1)
2. 2 .Application des dispositions spécifiques à l'établissement détaillées dans l'annexe ? jointe au présent contrat. Les fonctions d'Ouvrier d'entretien dont l'horaire est détaillé à l'Article 3 consisteront à

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, le Travailleur acceptera, chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité compatible avec ses qualifications professionnelles.

**Article 2.**

L'engagement est conclu sans période d'essai, pour une durée indéterminée

prenant cours le .....



### **Article 3.**

**L'horaire de travail est fixé** comme suit pour la fonction d'Ouvrier:

- lundi de ..... à.....
- mardi de ..... à.....
- mercredi de ..... à.....
- jeudi de ..... à.....
- vendredi de ..... à.....

Soit .....heures hebdomadaires.

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le Travailleur. engagé à temps plein. peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées. le cas échéant. sous forme de congés) supplémentaire(s).

### **Article 4.**

Le montant de la rémunération et les éléments constitutifs du décompte de celui-ci s'établissent comme suit

1. Pour les prestations dont l'horaire est détaillé à l'Article 3

..... EUR. (échelle de traitement ..... / .....) annuel brut à 100 °.~ pour 38 heures/semaine. plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, allocation de foyer ou résidence. De plus. l'Ouvrier bénéficie de la progression pécuniaire prévue pour la fonction exercée. telle qu'elle est fixée par J'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1995

2 Pour la fonction de concierge : 1.715,52€ annuel brut à 100% représentant les avantages en nature : logement, chauffage. éclairage. Ce montant suit l'évolution de l'index et est imposable. Il ne peut dépasser les 2/5èmes de la rémunération globale (avantages en nature traitement) allouée au Travailleur.

Le Travailleur marque expressément son accord pour que la rémunération concernant sa fonction d'Ouvrier soit payée à son compte n° .....: ..... ou par chèque circulaire.

### **Article 5**

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant les contrats de cette catégorie de Travailleurs.

### **Article 6.**

L'impossibilité faite au Travailleur d'accomplir les prestations prévues par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MED CONSULT. .Avenue Henri Jaspar, 122 à 1060 BRUXELLES: les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service de Santé Administratif dont le Travailleur relève.

Le Travailleur doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

**Article 7.**

Sans préjudice de l'article 8, il ne peut être mis fin au présent contrat que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant les contrats de cette catégorie de Travailleurs.

L'employeur est également dans l'obligation de mettre un terme au présent contrat si la rémunération globale (avantages en nature + traitement) allouée au travailleur devient inférieure au montant de 4.88.81€ (1.715,52 + 2.573,29) annuel à 100°,0 (loi du 12 avril 1965, Art. 6.1).

**Article 8.**

Conformément à la Convention sectorielle du 17 juillet 2002 pour les membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, lorsque le congé est donné par l'Employeur, le délai de préavis est fixé à 3 mois lorsque l'engagement est inférieur à 55 années. Ce délai est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même Employeur.

Lorsque le congé est donné par le Travailleur, les délais de préavis visés à l'alinéa précédent sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder 3 mois.

**Article 9.**

Pendant la durée du préavis, le Travailleur a le droit de s'absenter en vue de rechercher un nouveau travail, une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée & la ou des absence(s) n'excède pas au total une journée de travail par semaine.

**Article 10.**

En cas de litige, le Tribunal du Travail de .....est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à .....,le  
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier.

L'Employeur,

La signature du Travailleur est précédée de  
la mention manuscrite "Lu et approuvé  
le présent contrat et les annexes 1 et 2".

Vu pour contrôle,

**CONTRAT DE TRAVAIL DE CONCIERGE A DURES INDETERMINEE SANS CLAUSE  
D'ESSAI**

ENTRE : La Communauté française, représentée par (nom du chef d'établissement et  
dénomination de cet établissement)

ci-après qualifié "l'Employeur"

ci-après dénommé "le Concierge"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

**Article 1.**

L'Employeur engage W ..... en qualité de concierge. Il (elle) est déjà en fonction  
au sein de l'établissement à raison de ..... heures/semaine et le présent contrat concerne  
uniquement les prestations en tant que concierge.

Les obligations liées à cette charge sont détaillées dans la circulaire du 22 juin 1990 d'une  
part et le document reprenant le détail des tâches plus spécifiques à l'établissement d'autre  
part. Ces 2 documents, joints en annexe, font partie intégrante du présent contrat.

Sans préjudice des dispositions du Règlement du travail et des conventions conclues avec  
les organisations représentatives des travailleurs, le Concierge acceptera, chaque fois que  
les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigeront, une activité  
compatible avec ses qualifications professionnelles.

**Article 2.**

L'engagement est conclu sans période d'essai, pour une durée indéterminée

prenant cours le .....

### **Article 3.**

Pour des motifs exceptionnels et de commun accord, le Concierge peut être amené à exécuter des prestations irrégulières qui seront récupérées, le cas échéant, sous forme de congés) supplémentaire(s).

### **Article 4.**

Le Concierge bénéficie des avantages en nature suivants : logement, chauffage, éclairage. Ceux-ci sont évalués à 1.715,52€ annuel brut à 100%. Ce montant suit l'évolution de l'index et est imposable. Il ne peut dépasser les 2/5em<sup>e</sup> de la rémunération globale (avantages en nature - traitement) allouée au travailleur.

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour les motifs et selon les modalités déterminées par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

### **Article 5.**

L'impossibilité faite au Concierge de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par un certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MIED CONSULT, Avenue Henri Jaspar, 1060 BRUXELLES: les absences résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la prophylaxie doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1) envoyé au Service de Santé Administratif dont le Concierge relève.

Le Concierge doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

### **Article 6.**

Sans préjudice de l'article 7, il ne peut être mis fin au présent contrat que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

L'employeur est également dans l'obligation de mettre un terme au présent contrat si la rémunération globale (avantages en nature + traitement) allouée au travailleur devient inférieure au montant de 4.288,81€ (1.715,52 = 2.673,29) annuel à 100% (loi du 12 avril 1965, Art. 6.1).

### **Article 7**

Conformément à la Convention sectorielle du 17 juillet 2002 pour les membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, lorsque le congé est donné par l'Employeur, le délai de préavis est fixé à 3 mois lorsque l'engagement est inférieur à 5 années. Ce délai est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même Employeur.

Lorsque le congé est donné par le Concierge, les délais de préavis visés à l'alinéa précédent sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder 3 mois.

### **Article 8**

Pendant la durée du préavis, le Concierge a le droit de s'absenter en vue de rechercher un nouveau travail. une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée de la ou des absence(s) n'excède pas au total une journée de travail par semaine.

### **Article 9**

En cas de litige, le Tribunal du Travail de ..... est seul compétent.

Ainsi établi en triple exemplaire à ..... ,le.....  
chacune des parties reconnaissant avoir reçu un original.

L'Ouvrier.

L'Employeur,

La signature du Concierge est précédée de  
la mention manuscrite "Lu et approuvé  
le présent contrat et ses annexes".

Vu pour contrôle.