



CIRCULAIRE N° 3095

DU 09/04/2010

Objet: engagement de personnel dans le cadre d'embauche du plan WIN-WIN
Réseau : Communauté française
Niveaux & Services : Tous niveaux.

- Aux chefs des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française;
- Aux administrateurs (trices) des internats et des homes d'accueil de la Communauté française ;
- Aux directeurs (trices) des centres de dépaysement et de plein air, du centre d'autoformation et de formation continuée à Huy, du centre technique et pédagogique à Frameries, du centre des Technologies agronomiques à Strée et du centre technique horticole à Gembloux ;
- Aux directeurs (trices) des centres psychomédico-sociaux organisés par la Communauté française.
- Aux organisations syndicales

Autorité : AGPE
Signataires : Bernard GORET
Directeur général
Gestionnaire : Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française.
Personnes-ressources: Jean-Luc DUVIVIER – 02/413.36.44
Bd Léopold II, 44 à 1080 BRUXELLES
Renvoi(s) : --
Nombre de pages : 21 **texte :** 6 p. **- annexes :** 4
Téléphone pour duplicata: 02/413.36.44
Mots clés : plan d'embauche « WIN WIN »

<u>Circulaire</u>		Administrative	
<u>Emetteur</u>	Administration		AGPE
<u>Destinataire</u> (Niveau et type 'enseignement)	Direction	Réseau organisé par la Communauté française	Tout niveau
<u>Contact</u>	Jean-Luc DUVIVIER (02/413 36 44, jean-luc.duvivier@cfwb.be)		
<u>Documents à renvoyer</u>	Non		
<u>Date limite d'envoi</u>	Sans objet		
<u>Objet</u>	plan d'embauche « WIN WIN »		

Cette circulaire a pour but de vous informer de la possibilité d'engager du personnel administratif et du personnel ouvrier dans le cadre du nouveau plan fédéral d'embauche. Ces nouvelles mesures pour soutenir l'emploi sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Ce nouveau plan d'embauche appelé « plan win win » est axé prioritairement sur les jeunes de moins de 26 ans, sur les chômeurs indemnisés de plus de 50 ans et les chômeurs indemnisés qui sont demandeurs d'emplois depuis 1 à 2 ans.

Le demandeur d'emploi qui est recruté dans le cadre de ce plan perçoit une allocation de travail dont le montant peut s'élever jusqu'à 1100 euros par mois. Cette somme est déduite du salaire net que l'employeur doit payer.

Celui-ci peut, en plus des mesures qui existent déjà, bénéficier d'une réduction supplémentaire des cotisations patronales.

Il vous est donc autorisé d'engager du personnel contractuel à charge de la dotation en respectant les règles établies ci-après. Ce dernier sera donc soumis à la loi du 3 juillet 1978.

1. Procédure

Le demandeur d'emploi qui remplit les conditions sollicite une carte de travail – formulaire C63 auprès du bureau de chômage ou de son ALE (Agence Locale pour l'Emploi).

Les conditions pour bénéficier du plan d'embauche sont les suivantes :

- avoir moins de 26 ans, sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et être inscrit comme demandeur d'emploi depuis minimum 3 mois. Il ne faut pas nécessairement être chômeur complet indemnisé;
- avoir moins de 26 ans, posséder au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et être inscrit comme demandeur d'emploi depuis 6 mois minimum. Il ne faut pas nécessairement être chômeur complet indemnisé;
- avoir plus de 50 ans, être chômeur complet indemnisé et inscrit comme demandeur d'emploi depuis 6 mois minimum ;
- être chômeur complet indemnisé et inscrit comme demandeur d'emploi depuis minimum 1 an et maximum 2 ans et ce, quel que soit l'âge.

Une partie du salaire (allocation de travail) sera payée par l'organisme de paiement à savoir la CAPAC ou le syndicat. Le solde sera versé par l'employeur.

La carte de travail mentionne les avantages octroyés. Elle doit être renouvelée à chaque trimestre.

Le montant de la réduction peut aller jusque 1100 euros par mois. Ce montant est octroyé proportionnellement au régime horaire de travail.

Le chef d'établissement doit mentionner dans une annexe au contrat de travail quelle partie du salaire est à charge de l'ONEM.

A l'aide de cette annexe, le membre du personnel pourra introduire une demande d'allocation auprès de son organisme de paiement.

Mensuellement, le chef d'établissement devra également compléter sur le formulaire adéquat (formulaire C78 Activa) le montant du salaire net du mois concerné.

Dès que ce formulaire sera transmis à l'organisme de paiement, ce dernier versera le montant de l'allocation au membre du personnel.

L'employeur paiera la partie du salaire qui dépasse le montant de l'allocation.

2. Avantage

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des avantages octroyés au membre du personnel

Le travailleur	Durée d'inscription comme demandeur d'emploi	Montant de l'allocation (*)	Durée d'octroi l'allocation de l'allocation
Moins de 26 ans Pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur	minimum 3 mois	1.100 EUR	24 mois (engagement en 2010) 12 mois (engagement en 2011)
Moins de 26 ans Maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur	minimum 6 mois	1.000 EUR	24 mois (engagement en 2010) 12 mois (engagement en 2011)
50 ans et plus Chômeur complet indemnisé	minimum 6 mois	1.000 EUR	24 mois (engagement en 2010) 12 mois (engagement en 2011)
Chômeurs complets indemnisés de longue durée	minimum 1 an et maximum 2 ans	750 EUR ou 500 EUR	12 mois (engagement en 2010 / 2011) 16 mois

* Ces montants sont valables pour les travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de l'allocation sera octroyé proportionnellement.

3. Engagement du membre du personnel

Un exemplaire des différents contrats à utiliser figure en annexe. Celui-ci sera complété en trois exemplaires qui seront soumis, avant signature des parties concernées, au visa préalable de la Direction déconcentrée dont dépend votre établissement. Le membre du personnel pourra effectivement prendre ses fonctions lorsque ce visa sera apposé sur les contrats d'engagement. Un exemplaire de ceux-ci sera conservé à la Direction déconcentrée, un autre remis au membre du personnel et le dernier sera conservé au sein de l'établissement.

Il y a également lieu de transmettre à la Direction déconcentrée la plupart des documents nécessaires à l'encodage précis du traitement du membre du personnel à savoir :

- Document PAPO 12
- Document PAPO 52
- Document PAPO 53

Ces documents se trouvent dans la circulaire annuelle de rentrée scolaire des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

Les différents documents de l'ONEM doivent également être transmis à la Direction déconcentrée.

Lorsque la personne engagée n'a jamais travaillé dans l'enseignement organisé par la Communauté française, il convient de fournir également les documents suivants :

- Un extrait de l'acte de naissance
- Une composition de ménage délivrée par l'Administration communale
- Un extrait de casier judiciaire, modèle II
- Une copie du ou des diplôme(s) dont le membre du personnel concerné est titulaire si nécessaire
- S'il échet, les attestations de service antérieurs prestés en dehors de l'enseignement de la Communauté française (enseignement subventionné, services publics,...)
- L'attestation en vue de l'attribution de l'allocation de foyer
- S'il échet, la déclaration relative à l'attribution de la réduction pour charges de famille en matière de précompte professionnel.
- Prestation de serment

Le nom du membre du personnel engagé dans le cadre du plan d'embauche WIN WIN devra figurer dans les relevés mensuels en cas d'absences pour maladie et accident de travail ou en cas d'absences non réglementairement justifiées.

Cette personne pourra être engagée soit en qualité de membre du personnel administratif soit en qualité de membre du personnel ouvrier dans une des fonctions de recrutement énumérées aux articles 17 et 180 du décret du 12 mai 2004. Dans l'Enseignement supérieur, elle pourra être engagée dans une fonction de recrutement énumérée à l'annexe 1 du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française.

4. Codification

La codification du traitement du membre du personnel concerné sera reprise sur les listings qui vous sont transmis mensuellement et où figurent les traitements des membres du personnel ouvrier engagés à titre temporaire rémunérés à charge de la dotation. Sur base des données reprises sur ces listings, il vous appartient de verser le salaire dû à l'intéressé.

Le résultat simplifié sur le listing de paie se présente comme suit :

Exemple pour un membre du personnel (horaire à temps partiel et mois incomplet) qui bénéficie d'une allocation de travail d'un montant de 500 EUR mensuel

ECOLE E 33 10 20 3 80 08 26																										

DATE	P	CD	APAD	PERIODE	CSIF	E	PC	DIXT%	PF	FON	AN	BAR	%	TRAIT.	FRACTION	DFIN	PATR	BRUT	F/R	N.IMPO	CVO	PAT/PERS	TAXES	AF/2000F	NET	
100380	05	1010	1003	3103	5201	1	01			2	934	00	630	13130,90	280	380	0000	1,77	838,61	45,97	0,00	0,00	115,61-	39,40-	0,00	729,57
	65	1010	1003	3103	5201												1003	0,00	0,00	0,00	270,18-	0,00	0,00	0,00	270,18-	
	68	1010	1003	3103	5201					2	934						1003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	44,14	0,00	44,14	
														MONTANT LIQUIDE				1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53
														TRAITEMENT	10			1,77	838,61	45,97	0,00	0,00	115,61-	39,40-	0,00	729,57
														PV. PS. AF.	10			0,00	0,00	0,00	270,18-	0,00	44,14	0,00	0,00	226,04-
														TOTAL ECOLE				1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53
														RECAPITULATIF PAIE.INDV				1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53
														RECAPITULATIF GEN.				1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53
														INDUS ANNEES ANTERIEURES												
											0,00			TOTAL 281.10 INDIV.												
														IMPOS.ANTER.						0,00						
														IMPOS.EXER.									813,11	PREC.		39,40-

Le code transaction sera 04 pour un mois complet et 05 pour un mois incomplet.

Afin que le système applique la réduction de cotisation patronale, on utilise le Code Social (CS) 52.

L'encodage de l'allocation de travail se fait via un code transaction 65. Le montant est proportionné en cas d'occupation à temps partiel et/ou de contrat inférieur à 2 mois : $(500 \text{ EUR} / 38 * 28) / 30 \text{ jours} \times 21 \text{ jours} = 270,18 \text{ EUR}$. Ce montant est déduit de la rémunération mensuelle nette.

S'il échet, un code transaction 68 (bas salaire) est également généré.

Exemple pour un membre du personnel qui bénéficie d'une allocation de travail d'un montant de 1000 EUR mensuel

ECOLE E 33 10 00 3 80 08 26 5628										COTISER PUE			L 00 10 00 0000			1				

DATE P	CD	APAD	PERIODE	CSIF E	PC	DIXT%PF	FON AN	BAR %	TRAIT.	FRACTION	DFIN	PATR	BRUT	F/R	N.IMPO	CVO	PAT/PERS	TAXES	AF/2000F	NET
100380	04	1010	0103 3103	5201	2	01	2 934 00 630		13130,90	380	380 0000	3,43	1625,93	89,14	0,00	0,00	224,15-	268,70-	0,00	1222,22
	65	1010	0103 3103	5201			934				1103	0,00	0,00	0,00	999,00-	0,00	0,00	0,00	0,00	999,00-
	65	1010	0103 3103	5201			934				1103	0,00	0,00	0,00	1,00-	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00-
	68	1010	0103 3103	5201			2 934				1003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	85,60	0,00	0,00	85,60
	73	1010	0103 3103	5201			2 934				1003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,30-	9,30-
									MONTANT LIQUIDE			3,43	1625,93	89,14	1000,00-	0,00	138,55-	268,70-	9,30-	298,52
									TRAITEMENT	10		3,43	1625,93	89,14	0,00	0,00	224,15-	268,70-	0,00	1222,22
									PV. PS. AF.	10		0,00	0,00	0,00	1000,00-	0,00	85,60	0,00	0,00	914,40-
									COT. SPECIALE			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,30-	9,30-
									TOTAL ECOLE			3,43	1625,93	89,14	1000,00-	0,00	138,55-	268,70-	9,30-	298,52
									RECAPITULATIF PAIE.INDV			3,43	1625,93	89,14	1000,00-	0,00	138,55-	268,70-	0,00	307,82
									TOTAL VERSE POUR	10		3,43	1625,93	89,14	1000,00-	0,00	138,55-	268,70-	0,00	307,82
									COT. SPECIALE	10		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,30-	9,30-
									RECAPITULATIF GEN.			3,43	1625,93	89,14	1000,00-	0,00	138,55-	268,70-	9,30-	298,52
									TOTAL PAIE.INDIV.			3,43	1625,93	89,14	1000,00-	0,00	138,55-	268,70-	9,30-	298,52
									INDUS ANNEES ANTERIEURES			0,00								
									TOTAL 281.10 INDIV.					0,00	IMPOS. EXER.		1.576,52	PREC.		268,70-

Pour plus d'informations sur les codifications, je vous invite à relire la circulaire 308 du 05.04.2002. Une copie électronique peut vous être envoyée sur demande auprès de l'adresse électronique suivante : flt.papo@cfwb.be

5. Rappel en matière de congés de maladie

Le membre du personnel ouvrier absent pour cause de maladie a droit à 30 jours de rémunération à charge de son employeur rémunérés de la manière suivante (art 52 de la loi du 3 juillet 1978) :

- les sept premiers jours d'absence : rémunération à 100 % ;
- les sept jours suivants : rémunération à 86 % ;
- les seize jours suivants : rémunération à 26 %.

Si la période d'absence pour maladie du membre du personnel est inférieure à 14 jours, le premier jour ouvrable de l'incapacité est un jour de carence (non rémunéré).

Au delà de ces 30 jours, la rémunération du membre du personnel est prise en charge par sa mutuelle.

Le membre du personnel administratif absent pour cause de maladie conserve le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail (art 70 de la loi du 3 juillet 1978).

6. Remarques

Les avantages de ce plan d'embauche ne seront pas accordés ou seront retirés s'il est constaté qu'un travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié avec comme but principal d'obtenir les avantages financiers.

Vous trouverez en annexe les différents modèles de contrat pouvant être utilisés.

Les différents formulaires à savoir l'annexe au contrat de travail et le formulaire C78 Activa sont téléchargeables sur le site de l'ONEM à l'adresse suivante :

<http://www.onem.be>

Le Directeur général,

B. GORET.

**CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER A DUREE DETERMINEE 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 SUIIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Ouvrier en qualité de
dans le cadre **du Plan WIN WIN.**

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 déterminée de.....
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 19 février 2009.

L'Ouvrier bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Ouvrier bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, tel qu'il a été modifié.

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

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 MENSURA ABSENTEISME ASBL, quai des Carmes, 73 à 4101 JEMEPPE-SUR-MEUSE ; les absences résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1B) envoyé au Centre médical du MEDEX 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.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel ouvrier des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Ouvrier.

Article 8.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motifs graves ou moyennant paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant ne puisse 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.

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

Vu pour contrôle,

**CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER A DUREE DETERMINEE 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 SUIIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Ouvrier en qualité de
dans le cadre du **Plan WIN WIN**.

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 déterminée de..... 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 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 19 février 2009.

L'Ouvrier bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Ouvrier bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, tel qu'il a été modifié.

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

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 MENSURA ABSENTEISME ASBL, quai des Carmes, 73 à 4101 JEMEPPE-SUR-MEUSE ; les absences résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical (SSA 1B) envoyé au Centre médical du MEDEX 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.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel ouvrier des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Ouvrier.

Article 8.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motifs graves ou moyennant paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant ne puisse 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.

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

Vu pour contrôle,

**CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE A DUREE DETERMINEE
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 : Melle/Mme/M.....

né(e) le.....

adresse :

.....
.....

ci-après dénommé(e) "l'Employé(e)".

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Employé(e) en qualité de.....
dans le cadre du **plan WIN WIN**

Les fonctions de l'Employé(e) consisteront en ordre principal à :

.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du Travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'Employé(e) 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 déterminée de.....
prenant cours le.....

Toutefois, il est prévu une période d'essai d'un mois prenant cours le.....

Ces modalités sont régies par les articles 67 et 81 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- 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.....

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.

L'Employé(e) est occupé(e) à..... (*lieu précis d'affectation*)

Article 5.

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

.....€ (fonction :..... - barème :.....) annuel brut à 100%, pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

L'Employé(e) marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte n°.....

Article 6.

En cas de prestations incomplètes, la rémunération est calculée, sur base des dispositions de l'article 5, au prorata des prestations fournies.

Article 7.

L'Employé(e) bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Employé(e) bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, tel qu'il a été modifié.

Article 8.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel administratif des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Employé(e).

Article 9.

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'employé.

Article 10.

L'impossibilité faite à l'Employé(e) de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à **Mensura Absentéisme A.S.B.L., Quai des Carmes, 73 à 4101 Jemeppe-sur-Meuse** ; les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical (SSA1B) envoyé au centre médical du MEDEX dont l'Employé(e) relève. L'Employé(e) doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 11.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable à l'Employé(e).

Article 12.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motifs graves ou moyennant paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant ne puisse 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.

Article 13.

Les services prestés sur base du présent contrat ne confèrent aucun titre à l'obtention d'un emploi à titre définitif.

Article 14.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 15.

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'Employé(e),
La signature de l'Employé(e) est précédée
de la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

L'Employeur,

Vu pour contrôle,

**CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE A DUREE DETERMINEE
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 : Melle/Mme/M.....

né(e) le.....

adresse :

.....
.....

ci-après dénommé(e) "l'Employé(e)".

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

L'Employeur engage les services de l'Employé(e) en qualité de.....
dans le cadre du **plan WIN WIN**

Les fonctions de l'Employé(e) consisteront en ordre principal à :

.....

Sans préjudice des dispositions du Règlement du Travail et des conventions conclues avec les organisations représentatives des travailleurs, l'Employé(e) 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 déterminée de.....
prenant cours le.....

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- 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.....

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.

L'Employé(e) est occupé(e) à..... (*lieu précis d'affectation*)

Article 5.

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

.....€ (fonction :..... - barème :.....) annuel brut à 100%, pour 38 heures/semaine, plus augmentations intercalaires, plus le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

L'Employé(e) marque expressément son accord pour que sa rémunération soit payée à son compte n°.....

Article 6.

En cas de prestations incomplètes, la rémunération est calculée, sur base des dispositions de l'article 5, au prorata des prestations fournies.

Article 7.

L'Employé(e) bénéficie d'un pécule de vacances aux conditions fixées par le décret du 20 juillet 2006 portant diverses mesures en matière d'enseignement obligatoire, d'enseignement supérieur, de culture et d'éducation permanente, tel qu'il a été modifié.

L'Employé(e) bénéficie d'une allocation de fin d'année aux conditions fixées par l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, tel qu'il a été modifié.

Article 8.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres définitifs du personnel administratif des établissements d'enseignements de la Communauté française est applicable à l'Employé(e).

Article 9.

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'employé.

Article 10.

L'impossibilité faite à l'Employé(e) de fournir son travail par suite de maladie doit être justifiée par certificat médical (modèle A) envoyé dès le premier jour de l'incapacité à **Mensura Absentéisme A.S.B.L., Quai des Carmes, 73 à 4101 Jemeppe-sur-Meuse** ; les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical (SSA1B) envoyé au centre médical du MEDEX dont l'Employé(e) relève. L'Employé(e) doit de plus avertir par la voie la plus rapide le chef d'établissement de son incapacité de travail.

Article 11.

Le régime concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable à l'Employé(e).

Article 12.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motifs graves ou moyennant paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant ne puisse 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.

Article 13.

Les services prestés sur base du présent contrat ne confèrent aucun titre à l'obtention d'un emploi à titre définitif.

Article 14.

Pour ce qui n'est pas expressément prévu au présent contrat, les parties se réfèrent aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 15.

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'Employé(e),
La signature de l'Employé(e) est précédée
de la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

L'Employeur,

Vu pour contrôle,