

CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT ?

Il **faudrait** rédiger un contrat de travail par écrit pour :

- un contrat de travail d'une durée déterminée ou pour un travail défini (à défaut, le contrat est considéré comme un contrat à durée indéterminée)
- un contrat de travail à temps partiel
- un contrat de remplacement
- un contrat d'emploi d'étudiant.

Un contrat de travail écrit n'est **pas obligatoire** dans le cas où le travailleur n'est engagé que pour une durée maximale de 2 jours en tant que travailleur extra à temps plein.

Pour les flexi-jobs, des règles spécifiques sont d'application.

POURTANT, UN ACCORD PAR ÉCRIT EST SOUHAITABLE :

- pour prouver l'existence du contrat de travail (la date de l'entrée en service !)
- pour prouver les conditions du contrat de travail (les conditions de travail et de salaire !).

La fonction que vous exercez doit être mentionnée dans votre contrat de travail sur base de la dénomination de fonction qui figure dans la liste des fonctions de référence.

→ voir à la fin de ce journal le tableau des fonctions de référence

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit répondre aux conditions suivantes :

- au plus tard au début de l'exécution du contrat de travail,
- le contrat de travail doit être rédigé par écrit et individuellement pour chaque travailleur.

En plus, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée de travail hebdomadaire et l'horaire.

→ Voir aussi chapitre «Durée du travail»

Une copie du contrat de travail (ou un extrait de celui-ci mentionnant le régime et l'horaire de travail du travailleur à temps partiel et contenant sa signature) doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Cette copie pourra être conservée sous format papier ou électronique.

FLEXI-JOB

Tout travailleur qui a déjà un contrat de travail à minimum 4/5ème chez un autre employeur, du secteur Horeca ou d'ailleurs peut prêter un flexi-job. La vérification de cette condition est basée sur la situation du travailleur 3 trimestres avant le début des prestations en flexi-job. Les contrats flexi-job, étudiants, d'apprenti ou de travailleur occasionnel ne rentrent pas en ligne de compte pour le 4/5ème.

COMMENT CELA SE PASSE-T-IL ?

Le travailleur et l'employeur doivent conclure un contrat-cadre avant toute prestation. Il s'agit d'une sorte de contrat civil qui définit un cadre dans lequel de vrais contrats de travail doivent être conclus !

Le contrat-cadre doit contenir les informations suivantes :

- l'identité du travailleur et de l'employeur ;
- la manière dont l'employeur doit proposer les prestations au travailleur ainsi que les délais dans lesquels il le fait ;
- une description sommaire de la fonction à exercer ;
- le flexi-salaire en tenant compte du salaire minimum prévu dans la loi ;



Un contrat de travail doit être conclu pour chaque prestation, de manière écrite ou orale. Il s'agira toujours d'un contrat à durée déterminée ou pour des prestations définies.

- voir aussi *Quel sera mon salaire ?*
- Voir aussi chapitres «Salaire» et «Primes et indemnités»

PIÈGES ?

- Il s'agit d'un système de prestation à la demande. Les travailleurs n'auront jamais de garantie de pres- ter un minimum d'heure! Ils doivent attendre que l'employeur les contacte et leur propose du travail.
- Le flexi-salaire minimum est en dessous du salaire minimum en vigueur dans le secteur.
- L'employeur ne doit pas appliquer la classification : 2 travailleurs qui exercent la même fonction pour- ront dorénavant avoir des salaires différents !
- Ce système menace clairement l'emploi fixe dans le secteur Horeca !

EXTRAS

Il existe beaucoup d'extras (ou travailleurs occasion- nels) dans l'Horeca. La frontière entre l'emploi de travailleurs à temps partiel et celui des extras est très minime.

Les extras ou les travailleurs occasionnels n'appar- tiennent donc pas au personnel fixe.

L'emploi d'extras diffère du travail à temps partiel, parce qu'il s'agit de prestations individuelles irrégu- lières.

- Un exploitant d'une salle de fête prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le gar- çon travaille uniquement le 23 novembre. Le garçon est alors un extra.
- Un exploitant de café prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le garçon tra- vaille chaque samedi et dimanche. Ce garçon est un travailleur à temps partiel.

Dans le cas où un extra travaille à temps plein pen- dant au maximum 2 jours de suite, il ne faut pas de contrat de travail par écrit.

Dans le cas où l'extra ne travaille pas à temps plein pendant ces 2 jours de suite, il faut rédiger un contrat de travail à temps partiel de durée déterminée.

- voir aussi *C de Contrat de travail*
- Voir aussi chapitres «Contrat de travail» et «Primes et indemnités»



Un système surtout avantageux pour les employeurs

Le statut de travailleur extra donne droit à un forfait très avantageux au niveau des coti- sations sociales par heure ou par jour pour l'employeur. Il a le droit d'utiliser ce système pendant 200 jours par an.

Les travailleurs, eux, ne peuvent être engagés que 50 jours par sous ce statut. Au-delà de ces quotas, les employeurs peuvent toujours engager des extras, mais ils devront payer les cotisations sociales d'un travailleur « normal ».

Il est possible de cumuler les quotas « étudiant » et « extra », sous certaines conditions !