



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 4223 du 26/11/2012

Engagement de personnel dans le cadre d'embauche du plan Activa

Cette circulaire remplace la circulaire n° 3095 du 09/04/2010

Réseaux et niveaux concernés <input checked="" type="checkbox"/> Fédération Wallonie- Bruxelles <input type="checkbox"/> Libre subventionné <input type="checkbox"/> libre confessionnel <input type="checkbox"/> libre non confessionnel <input type="checkbox"/> Officiel subventionné <input checked="" type="checkbox"/> Niveaux : Tous	Destinataires de la circulaire - Aux Chefs des établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - Aux Directeurs-Présidents des Hautes Ecoles de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - Aux Directeurs des Ecoles supérieures des Arts de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - Aux Administrateurs(trices) des internats et des homes d'accueil de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; - 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 et des centres techniques de Strée et Gembloux ; - Aux Directeurs(trices) des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ; <u>Pour information :</u> - Aux Organisations syndicales ; - Aux Commissaires et délégués du Gouvernement	
Type de circulaire <input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative <input type="checkbox"/> Circulaire informative		
Période de validité <input type="checkbox"/> A partir du		
Documents à renvoyer <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Date limite : <input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire		
Mot-clé : Plan d'embauche Activa / Personnel administratif / Personnel ouvrier		
Signataire Ministre / Administration : AGPE - Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles Monsieur Julien NICAISE Directeur général		
Personnes de contact Service ou Association : Direction de la Coordination		
Nom et prénom Géraldine MENESTRET	Téléphone 02/500.48.42.	Email geraldine.menestret@cfwb.be
Service ou Association : Direction des Statuts		
Nom et prénom Muriel SZABO	Téléphone 02/413.36.81.	Email muriel.szabo@cfwb.be

Cette circulaire a pour but de vous informer quant à la possibilité d'engager du personnel administratif et du personnel ouvrier dans le cadre du plan fédéral d'embauche Activa et Activa Start. Elle annule et remplace la circulaire n° 3095 du 09/04/2010. En effet, les mesures du plan d'embauche appelé Plan Win-Win ont pris fin au 31 décembre 2011. Toutefois, le régime général Activa demeure.

Le Plan Activa vise la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail en octroyant :

- une diminution des cotisations patronales O.N.S.S. ;
- une allocation de travail (ou allocation de chômage activée) que l'employeur peut déduire du salaire net à payer. Cette allocation est payée par l'ONEM au travailleur via son organisme de paiement (syndicat ou CAPAC).

Vous êtes donc autorisé à engager du personnel contractuel à charge de la dotation (personnel ouvrier et personnel administratif) en respectant les règles énumérées ci-dessous. La législation applicable à cette catégorie de personnel est la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Julien NICAISE

Directeur général

1. Procédure

Pour bénéficier des avantages du plan Activa, le demandeur d'emploi doit posséder une **carte de travail – formulaire C63**, qu'il peut se procurer auprès du bureau de chômage ou de son ALE (Agence Locale pour l'Emploi).

La carte de travail mentionne les avantages octroyés. Elle est en principe valable 6 mois.

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

1) Pour le régime Activa

Le membre du personnel doit être inscrit comme **demandeur d'emploi inoccupé** auprès du service régional de l'emploi :

- à la date de demande de la carte de travail ou, en cas d'engagement, le jour qui précède son engagement ;
- et pendant une certaine durée au cours d'une période de référence antérieure à la demande de la carte de travail ou, en cas d'engagement, avant le jour qui précède celui-ci.

Dans certains cas, le membre du personnel doit être **chômeur complet indemnisé** (CCI) à la date de demande de la carte ou, en cas d'engagement, le jour qui précède celui-ci.

2) Pour le régime Activa Start

Le membre du personnel doit satisfaire simultanément aux conditions suivantes :

- ne pas encore avoir 26 ans ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- être soit très peu qualifié, soit peu qualifié et jeune handicapé ou jeune d'origine étrangère.

Si le travailleur ouvre le droit à l'allocation de travail et/ou à la diminution des cotisations patronales O.N.S.S., un **contrat de travail** (voir modèles en annexe) doit être conclu.

Ce contrat doit être accompagné soit de l'**annexe au contrat de travail Activa**, soit de l'**annexe au contrat de travail Activa Start** (téléchargeable sur le site de l'ONEM) qui reprend les dispositions spécifiques relatives à la réglementation Activa.

Le travailleur doit introduire, via son organisme de paiement, son contrat de travail (avec l'annexe au contrat de travail Activa) auprès du bureau de chômage local de l'ONEM.

Mensuellement, le chef d'établissement doit compléter un **certificat d'indemnisation (allocation de travail Activa) – formulaire C78-Activa** ou **formulaire C78-Activa-Start** (téléchargeables sur le site de l'ONEM) à remettre au travailleur qui l'introduira auprès de son organisme de paiement afin de percevoir l'allocation de travail.

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

Le montant de l'allocation de travail est de 500 euros pour le régime Activa et de 350 euros pour le régime Activa Start.

La Direction déconcentrée dont relève votre établissement doit être informée mensuellement du montant de l'allocation de travail à déduire.

Le chef d'établissement indique sur la déclaration O.N.S.S. trimestrielle le fait qu'il a droit à une diminution des cotisations patronales O.N.S.S. pour le travailleur en question.

L'ONEM aura transmis à l'ONSS les données nécessaires concernant le travailleur en question.

Les montants de l'allocation de travail et de la diminution des cotisations patronales O.N.S.S. sont octroyés proportionnellement au régime horaire de travail.

2. Avantages

1) Régime Activa

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des avantages octroyés dans le cadre du plan Activa et les différentes conditions à remplir par le travailleur :

Age du travailleur	Durée de l'inscription comme demandeur d'emploi	Diminution de groupe cible (ONSS) montant et durée	Conditions supplémentaires	Allocation de travail montant et durée
moins de 45 ans	1 jour	Aucune	Aptitude au travail réduite Pas d'études dans l'enseignement de jour Plus soumis à l'obligation scolaire	500 euros 24 mois
moins de 25 ans	12 mois en 18 mois calendrier (le travailleur doit prouver 12 mois d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé durant une période de 18 mois calendrier. Cette période de 18 mois se termine soit le jour qui précède l'engagement soit à la date de la demande de la carte de travail)	1.000 euros 5 trimestres	CCI	500 euros 16 mois
au moins 25 ans mais moins de 45 ans	12 mois en 18 mois calendrier	1.000 euros 5 trimestres		Aucune
moins de 45 ans	24 mois en 36 mois calendrier	1.000 euros 9 trimestres	CCI	500 euros 16 mois
moins de 45 ans	36 mois en 54 mois calendrier	1.000 euros 9 trimestres + 400 euros 4 trimestres	CCI	500 euros 24 mois
moins de 45 ans	60 mois en 90 mois calendrier	1 000 euros 9 trimestres + 400 euros 12 trimestres	CCI	500 euros 30 mois
au moins 45 ans	1 jour	Aucune (1)	Aptitude au travail réduite	500 euros 24 mois
au moins 45 ans	6 mois en 9 mois calendrier	1.000 euros 5 trimestres + 400 euros 16 trimestres		Aucune

Age du travailleur	Durée de l'inscription comme demandeur d'emploi	Diminution de groupe cible (ONSS) montant et durée	Conditions supplémentaires	Allocation de travail montant et durée
au moins 45 ans	12 mois en 18 mois calendrier	1.000 euros 21 trimestres		Aucune
au moins 45 ans	18 mois en 27 mois calendrier	1.000 euros 21 trimestres	CCI	500 euros 30 mois

2) Régime Activa Start

Lors de l'engagement d'un jeune, vous pouvez bénéficier d'une réduction des cotisations O.N.S.S. patronales de :

- 1.000 euros par trimestre pendant le trimestre de l'engagement et pendant les 15 trimestres suivants ;
- 400 euros par trimestre pendant les trimestres suivants.

La réduction des cotisations n'est toutefois plus d'application après le trimestre dans lequel le jeune a atteint l'âge de 26 ans.

Le jeune peut bénéficier d'une allocation de travail de 350 euros pendant le mois de l'engagement et les 5 mois suivants.

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.

Remarque : s'il s'agit d'un engagement Activa Start, il y a lieu de le préciser sur le contrat.

Un exemplaire des contrats signés par toutes les parties concernées sera envoyé et 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 Fédération Wallonie-Bruxelles.

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 Fédération Wallonie-Bruxelles, 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 ;
- S'il échet, les attestations de service antérieurs prestés en dehors de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (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.

Le nom du membre du personnel engagé dans le cadre du plan d'embauche Activa ou Activa Start 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.

Remarque : les parties peuvent conclure des contrats à durée déterminée successifs dont la durée minimale par contrat est de 3 mois, à raison d'un maximum de 4 contrats et d'une durée totale maximale de 2 ans. Ce nombre maximum de contrats ou cette durée totale maximale ne peuvent être dépassés sous peine d'entraîner la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ce qui est en contradiction avec les objectifs du décret du 12 mai 2004 et du décret du 20 juin 2008.

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					934							1003	0,00	0,00	0,00	270,18-	0,00	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	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														TOTAL VERSE POUR	10		1,77	838,61	45,97	270,18-	0,00	71,47-	39,40-	0,00	503,53
RECAPITULATIF GEN.														TOTAL PAIE.INDIV.			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.

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 7 premiers jours d'absence : rémunération à 100% ;
- les 7 jours suivants : rémunération à 86% ;
- les 16 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 du plan Activa ou Activa Start.

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 ou Activa Start sont téléchargeables sur le site de l'ONEM à l'adresse suivante :

<http://www.onem.be>

7. En résumé

Pour bénéficier du régime Activa :

Le travailleur doit :

- être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- dans certains cas, être chômeur complet indemnisé ;
- pour le régime Activa Start, ne pas encore avoir 26 ans et être soit très peu qualifié, soit peu qualifié et jeune handicapé ou jeune d'origine étrangère ;
- disposer d'une carte de travail.

Formalités à remplir :

- Un contrat de travail auquel est joint l'annexe au contrat de travail Activa ou Activa Start doit être conclu. Pour rappel, il doit être avalisé par la direction déconcentrée dont dépend l'établissement scolaire ;
- Le chef d'établissement doit remettre mensuellement un formulaire C78-Activa ou Activa Start pour permettre au travailleur de percevoir l'allocation de travail ;
- Le chef d'établissement indique sur la déclaration O.N.S.S. trimestrielle le fait qu'il a droit à une diminution des cotisations patronales O.N.S.S. pour le travailleur en question.

Toutefois, je vous invite à contacter le bureau de l'ONEM dont relève le travailleur **afin de vous assurez que toutes les conditions sont réunies** pour l'ouverture du droit à l'allocation de travail et/ou à la diminution des cotisations patronales O.N.S.S.

**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 : Melle/Mme/M.....
né(e) le.....
adresse :

.....
.....

ci-après dénommé "l'Ouvrier"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

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

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

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..... 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'ouvrier(ère) est occupé(e) à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

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 6.

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 7.

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 ASBL, Rue Royale, 196 à 1000 BRUXELLES ; les absences résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical 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 8.

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 9.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant terme que pour motif grave 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 10.

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'ouvrier.

Article 11.

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

Article 12.

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 13.

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 : Melle/Mme/M.....
né(e) le.....
adresse :
.....
.....

ci-après dénommé "l'Ouvrier"

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1.

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

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..... 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'ouvrier(ère) est occupé(e) à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

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 6.

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 7.

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 ASBL, Rue Royale, 196 à 1000 BRUXELLES ; les absences résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical 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 8.

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 9.

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 10.

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'ouvrier.

Article 12.

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

Article 13.

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 14.

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 ACTIVA**

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.....

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.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

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

.....€ (échelle :..... - 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 MED CONSULT ASBL, Rue Royale, 196 à 1000 BRUXELLES ; les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical 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 ACTIVA**

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.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

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

.....€ (échelle :..... - 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 MED CONSULT ASBL, Rue Royale, 196 à 1000 BRUXELLES ; les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical 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'OUVRIER DE REMPLACEMENT
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 "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 ACTIVA.**

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.

Conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, l'engagement est conclu à partir du, en remplacement de (nom et prénom + motif du remplacement)

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.

Le présent contrat prend fin, sans préavis, ni indemnités, au retour du travailleur remplacé ou si ce dernier cesse de faire partie des membres du personnel de l'établissement.

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'ouvrier(ère) est occupé(e) à.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

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 6.

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 7.

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 ASBL, Rue Royale, 196 à 1000 BRUXELLES ; les absences résultant d'un accident de travail ou d'une

maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical 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 8.

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 9.

Il ne peut être mis fin au présent contrat avant le retour du travailleur que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'ouvrier.

Article 10.

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'ouvrier.

Article 11.

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

Article 12.

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 13.

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 DE REMPLACEMENT
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 ACTIVA**

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.

Conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, l'engagement est conclu à partir du, en remplacement de (nom et prénom + motif du remplacement)

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.

Le présent contrat prend fin, sans préavis, ni indemnités, au retour du travailleur remplacé ou si ce dernier cesse de faire partie des membres du personnel de l'établissement.

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.....

Lorsque l'établissement scolaire comporte plusieurs implantations, l'employé peut être amené à travailler au sein de ces diverses implantations à chaque fois que les nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'exigent.

Article 5.

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

.....€ (échelle :..... - 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 MED CONSULT ASBL, Rue Royale, 196 à 1000 BRUXELLES ; les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être justifiées par un certificat médical 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 le retour du travailleur que pour les causes prévues par les lois et arrêtés régissant le contrat de travail d'employé.

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,