



CONTRAT DE TRAVAIL POUR TRAVAILLEUR ÉTRANGER (art. 12, al.1 AR 09/06/1999)

Attention

Le formulaire va subir un traitement informatisé, sa structure ne peut en aucun cas être modifiée. Veuillez compléter ce formulaire en LETTRES MAJUSCULES (encre noire ou bleue) et respecter le format A4 pour son impression et éventuelles annexes.

Informations complémentaires:

Voir liste des documents à fournir sur www.permisde travail.brussels
Contacter nos services via l'adresse travail.eco@sprb.brussels

Entre le soussigné d'une part :

1. nom de l'employeur _____

prénom de l'employeur _____ sexe _____

nom de l'entreprise _____

numéro d'entreprise _____

numéro ONSS _____

siège social de l'entreprise :

rue _____ n° _____ bte _____

code postal _____ commune _____

siège d'exploitation de l'entreprise :

rue _____ n° _____ bte _____

code postal _____ commune _____

commission paritaire à laquelle ressortit l'employeur :

numéro CP _____

dénomination CP _____

ci-après dénommé "l'employeur"

Et le soussigné d'autre part :

2. nom du travailleur _____

prénom du travailleur _____

date de naissance _____ lieu de naissance _____ sexe _____

[jj mm aaaa]

nationalité _____

état civil célibataire marié(e) veuf(ve) divorcé(e) cohabitant

fonction _____

qualification _____

résidence ou domicile actuel (en Belgique ou à l'étranger) :

rue _____ n° _____ bte _____

code postal _____ commune _____

pays _____ ci-après dénommé "le travailleur"

Dit formulier kan eveneens in het Nederlands worden aangevraagd.

Il est convenu ce qui suit :

3. l'employeur engage le travailleur en qualité de : ouvrier employé
pour effectuer les tâches suivantes :

le contrat prend cours le _____ pour une durée de 12 mois ou _____
[jj mm aaaa]

Attention : lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée autre que douze mois, les mots « douze mois » doivent être remplacés par la durée du contrat

L'employeur assure au travailleur, pendant cette durée, un travail régulier dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs belges de l'entreprise.

L'employeur vient en aide au travailleur, notamment en ce qui concerne les formalités administratives. D'autre part, il prend toutes les mesures opportunes pour l'adapter aux travaux qu'il aura à exécuter et lui donne toutes indications utiles en ce qui concerne le paiement des salaires et la présentation de réclamations éventuelles.

Le travailleur s'engage à rester au service de l'employeur pendant la durée du contrat et à respecter toutes les clauses du règlement de travail applicables à tous les travailleurs occupés chez ledit employeur et dont connaissance lui est donnée dans une langue comprise par lui.

Si, après l'expiration de la période prévue à l'alinéa 1er, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une période indéterminée. Dans ce cas, les dispositions des points 8 et 14 ne restent d'application au-delà de la période fixée à l'alinéa 1er que si les parties en conviennent expressément.

Attention: La mention ci-dessus doit figurer dans les contrats conclus pour une durée de douze mois, elle ne peut figurer dans les contrats pour une durée déterminée inférieure à douze mois. Pour ceux-ci, voir le point 15.

4. Le travailleur jouit en Belgique des mêmes conditions de travail que le travailleur belge ; il bénéficie des avantages et est soumis aux obligations découlant de la législation sociale et notamment des conventions collectives au même titre que le travailleur belge.
5. Les frais de voyage depuis le lieu de résidence du travailleur dans le pays de recrutement jusqu'au lieu d'emploi sont à charge de l'employeur, sauf si le travailleur à son arrivée dans le pays d'emploi est empêché ou refuse de travailler.
Les frais résultant de la délivrance du premier permis de travail nécessaire à sa mise au travail en Belgique sont également à charge de l'employeur.
6. La durée du travail est fixée conformément aux lois belges en la matière, à leurs arrêtés d'exécution, aux conventions collectives et au règlement de travail.

Le régime de travail est actuellement de _____ heures par semaine

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
nombre d'heures/ jour							
nombre d'heures/ jour							
nombre d'heures/ jour							
nombre d'heures/ jour							

7. Le travailleur reçoit dans les mêmes conditions que les travailleurs belges, à travail égal, une rémunération égale à celle des travailleurs de même catégorie accomplissant le même travail dans l'entreprise. Il reçoit également dans les mêmes conditions que les travailleurs belges toutes les primes et tous les avantages en nature ou en espèces.

L'ignorance de la langue de la région de la part du travailleur ne peut justifier aucune discrimination en matière de salaire ou l'affectation à un travail qui n'est pas conforme à ses capacités ou à la qualification pour laquelle il a été recruté.

Le salaire brut à la date de la signature du présent contrat s'élève à _____ € bruts

Par heure mois

Le travailleur bénéficie en outre
des primes et avantages
supplémentaires suivants :

Le travailleur bénéficiera de toutes les fluctuations et modifications qui interviendront éventuellement après sa mise au travail, dans les taux des salaires, dans le montant des primes et dans les avantages en nature ou en espèces.

8. En cas de fermeture de l'entreprise par suite de vacances annuelles, entraînant le chômage involontaire du travailleur, l'employeur lui verse une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage de sa catégorie pour les jours de vacances annuelles non couverts par un pécule de vacances, dans le cas où le travailleur n'a pas pu prester le nombre de journées exigées pour bénéficier de l'assurance-chômage, compte tenu des conventions de sécurité sociale permettant la totalisation des périodes d'occupation et à la condition qu'il n'ait pas droit à une autre rémunération journalière normale.
9. En cas de chômage involontaire du travailleur pendant sa mise au travail en Belgique, l'employeur lui verse jusqu'au moment où il est en droit de bénéficier des prestations de l'assurance-chômage en Belgique, une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage de sa catégorie à condition toutefois qu'il ne se soit pas absenté, sans motif, plus d'un jour pendant les quatorze jours qui précèdent sa mise en chômage et pour autant que, pendant ces jours de chômage, il ne bénéficie pas d'une autre rémunération garantie.
10. En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer au travailleur, dès son arrivée en Belgique, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, son hospitalisation. Toutefois, si la maladie a une durée supérieure à un mois, les prestations prévues à l'alinéa précédent ne sont dues que si le travailleur a été effectivement mis au travail. En cas de maladie entraînant une incapacité de travail, le travailleur qui habite dans un logement appartenant à l'employeur est dispensé du paiement du loyer pour autant qu'il ne bénéficie pas d'une rémunération garantie. Les dispositions qui précèdent ne sont applicables que jusqu'au moment où le travailleur est en droit de bénéficier des prestations de l'assurance maladie-invalidité et à condition qu'il séjourne en Belgique.
11. En cas d'invalidité permanente supérieure à 66 % résultant d'un accident de travail, le travailleur et, éventuellement, son conjoint et ses enfants à charge, habitant sous le même toit et autorisés à séjourner en Belgique, sont s'ils le désirent, rapatriés, aux frais de l'employeur jusqu'au domicile ou à la résidence du travailleur à l'étranger, à condition que ce rapatriement intervienne au plus tard un mois après l'accord des parties au sujet du pourcentage de l'incapacité permanente ou le jugement définitif de la juridiction compétente.
12. En cas de décès dû à un accident de travail, le conjoint du travailleur et ses enfants à charge, autorisés à séjourner en Belgique, sont, s'ils le désirent, rapatriés aux frais de l'employeur, jusqu'au domicile ou à la résidence du travailleur à l'étranger.

13. Sans préjudice des dispositions de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le présent contrat ne peut être résilié avant l'expiration du terme fixé au point 3 que pour des motifs graves.
Attention: Les contrats conclus pour une durée de douze mois ou plus doivent obligatoirement contenir l'un des points 14 ou 15 ; les contrats pour une durée inférieure à douze mois doivent obligatoirement contenir le point 15 à l'exclusion du point 14.
- A défaut de mention expresse, le contrat est réputé contenir le point 15.**
14. Sans préjudice de l'article 35 et de l'article 40, § 1 de la loi du 3 juillet 1978, relative au contrat de travail, lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur ou en cas de rupture injustifiée du contrat par l'employeur avant l'expiration du terme fixé au point 3, celui-ci doit payer les frais de rapatriement du travailleur du lieu de travail jusqu'à son domicile ou à sa résidence à l'étranger, à moins que le travailleur n'ait été ou ne soit embauché par un autre employeur, conformément à la législation relative à l'occupation de travailleurs de nationalité étrangère.
15. A la fin du contrat, pour quelque motif que ce soit, le travailleur est rapatrié aux frais de l'employeur depuis le lieu de travail jusqu'à son domicile ou sa résidence à l'étranger.
- Attention: Le point 16 ne doit figurer obligatoirement dans le contrat que dans le cas où la législation belge impose un examen médical à l'embauche.**
16. Avant sa mise au travail, le travailleur est soumis à l'examen médical prévu par la législation belge, à l'effet de décider s'il est apte au travail qu'il doit effectuer.
 doit figurer ne doit pas figurer
17. L'employeur s'engage à trouver pour le travailleur vivant seul qui en fait la demande, un logement convenable, au prix du loyer en usage dans la région et remplissant les conditions d'hygiène prévues par la législation belge.
18. Le travailleur reconnaît avoir reçu un exemplaire du présent contrat et (cocher la mention correcte):
 comprendre la langue dans laquelle il est rédigé une traduction dans une langue comprise par lui
19. **Clause optionnelle:**
L'employeur ne peut occuper le travailleur qu'après avoir obtenu l'autorisation d'occupation. Le contrat de travail peut contenir une clause selon laquelle il est conclu sous la condition suspensive de l'obtention de l'autorisation d'occupation et du permis de travail.
20. Le travailleur reconnaît également avoir reçu un exemplaire du règlement de travail de l'entreprise.

fait à _____

date _____
[jj mm aaaa]

signature du travailleur

signature de l'employeur

Protection de la vie privée

En conformité avec la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et au Règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016, le traitement des données à caractère personnel relatives à votre demande est confié à Bruxelles Economie et Emploi en tant que responsable du traitement. Ces données sont traitées conformément aux dispositions de l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'Etat fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers et de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Vos données personnelles seront traitées par Bruxelles et Economie dans le cadre spécifique de votre demande d'autorisation de travail.

Vous pouvez à tout moment avoir accès à celles-ci, en obtenir copie dans un format lisible et couramment utilisé et en obtenir la rectification. Vous pouvez également envoyer une demande d'effacement de vos données. Bruxelles Economie et Emploi analysera cette demande au regard des finalités poursuivies. Vous serez informé de la suppression de vos données ou de la conservation de celles-ci. La conservation des données sera motivée par les motifs légitimes et impérieux qui devront prévaloir sur vos intérêts, droits et libertés. La durée de conservation des données personnelles est limitée à la durée nécessaire pour le traitement complet de votre dossier.

Toute demande doit être adressée à Bruxelles Economie et Emploi : Place Saint-Lazare 2 - 1035 Bruxelles.

Bruxelles Economie et Emploi ne transmet pas de données personnelles à des tiers sauf dans les cas prévus par la loi et, dans ce cas, elles sont transmises conformément à sa [Politique de Confidentialité](#). Les données sont susceptibles d'être utilisées ultérieurement à des fins statistiques de manière anonyme et en conformité avec les articles 99 à 104 de la loi du 30 juillet 2018.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez consulter la [Politique de Confidentialité](#) de Bruxelles Economie Emploi et/ou contacter le DPO du Service Public Régional de Bruxelles (SPRB) à l'adresse mail dpo@sprb.brussels. En cas de plainte, vous pouvez soit contacter le service des plaintes du SPRB à l'adresse plaintes@sprb.brussels, soit contacter l'autorité de protection des données belges via le lien suivant : <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/introduire-une-requete-une-plainte> .