

Engagement de personnel dans le cadre de l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Cette circulaire remplace la circulaire n° 4533 du 04/09/2013

<p>Réseaux et niveaux concernés</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fédération Wallonie- Bruxelles</p> <p><input type="checkbox"/> Libre subventionné <input type="checkbox"/> libre confessionnel <input type="checkbox"/> libre non confessionnel)</p> <p><input type="checkbox"/> Officiel subventionné</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Niveaux : fondamental ordinaire et spécialisé</p> <p>Type de circulaire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative</p> <p><input type="checkbox"/> Circulaire informative</p> <p>Période de validité</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> A partir de l'année scolaire 2014/2015</p> <p>Documents à renvoyer</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Date limite :</p> <p><input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire</p> <p>Mot-clé :</p> <p>Aide spécifique / Personnel administratif</p>	<p>Destinataires de la circulaire</p> <p>- Aux Directeurs(trices) des écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles ;</p> <p>- Aux Préfet(e)s des établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles auxquels est annexée une école maternelle et/ou primaire</p> <p><u>Pour information :</u></p> <p>- Aux Organisations syndicales</p>												
<p>Signataire</p> <p>Ministre / Administration : AGPE - Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie – Bruxelles</p> <p>Madame Colette Dupont Directrice générale a.i</p>													
<p>Personnes de contact</p> <p>Service ou Association : Direction de la Coordination</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nom et prénom</th> <th>Téléphone</th> <th>Email</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Géraldine MENESTRET</td> <td>02/500.48.42.</td> <td>geraldine.menestret@cfwb.be</td> </tr> </tbody> </table> <p>Service ou Association : Direction des Statuts</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nom et prénom</th> <th>Téléphone</th> <th>Email</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muriel SZABO</td> <td>02/413.36.81.</td> <td>muriel.szabo@cfwb.be</td> </tr> </tbody> </table>		Nom et prénom	Téléphone	Email	Géraldine MENESTRET	02/500.48.42.	geraldine.menestret@cfwb.be	Nom et prénom	Téléphone	Email	Muriel SZABO	02/413.36.81.	muriel.szabo@cfwb.be
Nom et prénom	Téléphone	Email											
Géraldine MENESTRET	02/500.48.42.	geraldine.menestret@cfwb.be											
Nom et prénom	Téléphone	Email											
Muriel SZABO	02/413.36.81.	muriel.szabo@cfwb.be											

Engagement de personnel dans le cadre de l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

1. Introduction

Cette circulaire annule et remplace la circulaire n° 4533 du 04/09/2013.

La présente circulaire a pour objet d'incorporer les diverses modifications législatives apportées à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique ouvriers-employés¹.

La loi précitée apporte, à partir du 1^{er} janvier 2014, notamment les modifications suivantes :

- les clauses d'essai sont désormais supprimées;
- les délais de préavis sont exprimés en semaines;
- les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini peuvent être résiliés endéans un délai fixe de maximum 6 mois.

Le titre V du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs prévoit une aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé.

Cette disposition vise toute forme de soutien mise en œuvre dans le cadre de la gestion d'un établissement scolaire à l'exception des tâches pédagogiques. Cette aide peut notamment consister dans l'acquisition de matériel lié à l'accomplissement des tâches prévues dans le cadre de la gestion administrative de l'école par le directeur ou dans l'engagement de personnel en aide spécifique directe aux directions d'école.

En conséquence, des moyens complémentaires sont alloués chaque année par la Fédération Wallonie-Bruxelles et sont versés sur la dotation des établissements concernés. Ils s'élèvent à 22,50 euros, hors indexation, par élève à partir de l'année scolaire 2014-2015. Ce montant est indexé, dans la limite des moyens budgétaires disponibles, chaque année civile, sur l'indice général des prix à la consommation à la date du 1^{er} janvier.

Ces moyens supplémentaires sont attribués exclusivement lorsque le nombre d'élèves régulièrement inscrit est égal ou supérieur à 180 dans l'enseignement ordinaire ou lorsque le nombre total d'élèves est égal ou supérieur à 60 dans l'enseignement spécialisé. Pour rappel, le comptage du nombre d'élèves effectué au 15 janvier 2007 valait pour une période de 6 ans à partir du 1^{er} septembre 2007. Il s'agit donc de renouveler l'opération sur la base du comptage du nombre d'élèves effectué au 15 janvier 2013, lequel vaudra pour une nouvelle période de 6 ans à partir du 1^{er} septembre 2013.

¹ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement (M.B. du 31/12/2013).

Par ailleurs, afin d'optimiser les moyens alloués à l'aide spécifique, des chefs d'établissement peuvent définir un partenariat sur base volontaire au sein d'un Centre de gestion. Celui-ci sera créé par une convention qui en règlera l'organisation et le fonctionnement.

Cette circulaire a pour but spécifique de détailler la manière d'engager du personnel administratif dans le cadre précité dans une des fonctions de recrutement énumérées à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

Ne s'agissant pas de personnel repris dans le cadre organique de l'établissement, il appartient dès lors au directeur de l'établissement d'engager une personne via un contrat de travail d'employé. Ce membre du personnel sera donc soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Lorsque le membre du personnel est engagé via un centre de gestion créé par une convention, la codification du traitement de ce dernier apparaîtra sur le listing de l'établissement dont le chef d'établissement assure la coordination dans le respect des modalités définies par cette convention.

Comme souligné dans la circulaire n°4433 du 03/06/2013 de la Direction générale de l'Enseignement obligatoire, le montant des moyens complémentaires alloués chaque année par la Fédération Wallonie-Bruxelles, est indexé, **dans la limite des moyens budgétaires disponibles**, chaque année civile, sur l'indice général des prix à la consommation à la date du 1^{er} janvier.

2. Procédure

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 relève l'établissement. Le membre du personnel ne pourra effectivement prendre ses fonctions que lorsque ce visa sera apposé sur les contrats d'engagement.

Un exemplaire des contrats signés par toutes les parties concernées sera envoyé et tenu 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.

Lorsque la personne engagée n'a jamais fonctionné 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 délivré en vue d'accéder à une activité qui relève de l'éducation, de la guidance psycho-médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement de mineurs ;
- une copie² du ou des diplôme(s) dont le membre du personnel concerné est titulaire ;
- s'il échet, les attestations de services 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 de l'aide administrative devra figurer dans les relevés mensuels en cas d'absences pour maladie et accident du travail ou en cas d'absences non réglementairement justifiées.

Remarques :

- Dans le cadre de l'autonomie de gestion, il est autorisé, toujours au moyen d'un contrat de travail, d'engager une personne afin de bénéficier des avantages pécuniaires actuellement offerts par différents organismes publics comme par exemple engager une personne bénéficiant du **plan Activa**.

Il n'est toutefois pas possible d'engager une personne sous contrat de travail d'étudiant.

- 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. A défaut, le contrat à durée déterminée sera requalifié en contrat à durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, les parties devront respecter les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée notamment celles relatives aux délais de préavis. (Voir point 6)

Il est également possible de conclure un contrat à durée indéterminée dans le cadre de l'aide spécifique.

² La copie de diplômes ou titres ne doit plus être certifiée conforme suite à la promulgation du décret du 5 mai 2006 portant suppression de l'obligation de produire des copies certifiées conformes de documents.

- Le contrat de travail doit être établi par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.
- La durée du contrat de remplacement ne peut excéder 2 ans sauf s'il s'agit du remplacement d'une personne en interruption de carrière.

3. Congés de maladie

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).

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(e).

5. Nouveautés en matière de rupture de contrat à durée déterminée

5.1. Ancien régime applicable jusqu'au 31 décembre 2013

Jusqu'au 31 décembre 2013, il était possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pendant la période d'essai ;
- soit pour faute grave.

Hormis ces deux hypothèses, la résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée n'était pas possible.

Toutefois, si l'une des parties résiliait le contrat à durée déterminée avant son échéance, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu était due.³

³ L'indemnité ne pouvait dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Nouveau régime à partir du 1^{er} janvier 2014

1) Règle générale

A partir du 1^{er} janvier 2014⁴, le principe est le même, à savoir que les parties n'ont **pas la possibilité de résilier unilatéralement** le contrat conclu pour une durée déterminée sans motif grave avant le terme prévu.

Si l'une des parties met fin malgré tout au contrat, elle devra payer à l'autre une indemnité. Cette indemnité correspond au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu⁵.

2) Exception à la règle générale : résiliation possible durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois).

Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail **durant la première moitié de la durée** convenue et sans que cette période (pendant laquelle le préavis est possible) **ne dépasse 6 mois**.

La période pendant laquelle le contrat à durée déterminée peut être rompu moyennant préavis est donc un délai fixe (6 mois maximum). Ce délai n'est pas suspendu en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Si l'une des parties résilie le contrat durant la première moitié du contrat (6 mois maximum), il convient alors de tenir compte des délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 (soit les règles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée – voir tableau ci-dessous).

Exemple : si un contrat à durée déterminée de 6 mois est conclu, il est possible d'y mettre fin durant les 3 premiers mois et ce moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.

Dès lors, depuis le 1^{er} janvier 2014, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pour faute grave ;
- soit durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois)

Remarques :

- Il est à noter qu'une fois le délai de 6 mois maximum (période pendant laquelle le préavis est possible) passé, la règle générale est à nouveau d'application (à savoir pas de possibilité de résiliation unilatérale sans paiement d'une indemnité, sauf si motif grave).
- Si le contrat de travail à durée déterminée est résilié moyennant un préavis, la fin du contrat doit se situer pendant la période durant laquelle le préavis est possible. Le dernier jour du délai de préavis doit donc se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle le préavis est possible.

⁴ Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013.

⁵ L'indemnité ne peut dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

- Si les parties ont conclu des contrats à durée déterminée successifs, seul le premier contrat conclu pourra être résilié unilatéralement moyennant un préavis.

6. Nouveautés en matière de rupture de contrat à durée indéterminée

Depuis le 1^{er} janvier 2014, de nouveaux délais de préavis sont d'application dans le cadre du statut unique⁶.

Ces nouveaux délais s'appliquent :

- à TOUS LES TRAVAILLEURS (employés et ouvriers) ;
- aux travailleurs entrés en service avant et après le 1^{er} janvier 2014. Pour les travailleurs engagés AVANT le 1^{er} janvier 2014, un régime transitoire est toutefois d'application (voir point 6.1.).

6.1. **Régime transitoire : calcul des délais de préavis pour les contrats ayant pris cours AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014**

1) Principe

Le calcul de la durée du préavis pour le travailleur dont le contrat de travail a débuté AVANT le 1^{er} janvier 2014 est constitué en **additionnant deux délais** (art.69 de la loi du 26/12/2013) :

Délai de préavis n°1 : le délai de préavis doit d'abord être calculé sur base de l'ancienneté ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

+

Délai de préavis n°2 : Le délai de préavis doit ensuite être calculé en fonction de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2014.

2) Pour le mode de calcul du délai de préavis n°1

Le calcul de la première partie du délai de préavis se fait conformément aux règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013, comme si le travailleur était sorti de l'établissement d'enseignement au 31 décembre 2013.

3) Pour le mode de calcul du délai de préavis n°2

Le calcul de la deuxième partie du délai de préavis s'effectue sur base des dispositions en vigueur au 1^{er} janvier 2014 comme si le travailleur venait d'intégrer l'établissement d'enseignement.

⁶ A partir du 1^{er} janvier 2014, tous les travailleurs (ouvriers et employés) sont soumis aux mêmes règles pour ce qui concerne les délais de préavis.

6.2. Nouveau régime : calcul des délais de préavis pour les contrats ayant pris cours A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2014

Tableau récapitulatif des nouveaux délais de préavis (art. 37/2, §§1^{er} et 2)

ANCIENNETE	Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYEUR	Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYÉ
De 0 mois à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	3 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines	3 semaines
De 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 mois à moins 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines	5 semaines
De 2 ans à moins de 3 ans	12 semaines	6 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	A partir de ce stade : 3 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté	9 semaines

6.3. Début du délai de préavis

- **Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2013 inclus (ancien régime)**

⇒ Employés : le préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié (art. 82 de la loi du 3/07/1978).

- **Régime applicable à partir du 1^{er} janvier 2014 (nouveau régime)**

⇒ Employés: le préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié (art. 37/1 de la loi du 3/07/1978 telle que modifiée par la loi du 26/12/2013 relative au statut unique).

Remarque : Les règles relatives à la notification du licenciement ne changent pas (par lettre recommandée (effet au 3^{ème} jour ouvrable qui suit l'envoi) ou par exploit d'huissier ou, si congé donné par le travailleur, par la remise d'un écrit).

Colette DUPONT
Directrice générale a.i.

ANNEXES A LA CIRCULAIRE

CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE DE REMPLACEMENT

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 de **l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé de la Communauté française**

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)

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 deà et deà
- mardi deà et deà
- mercredi deà et deà
- jeudi deà et deà
- vendredi deà et deà

Soitheures 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(e) peut être amené(e) 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 les articles 131 et suivants du décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

Article 8.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres du personnel administratif des établissements d'enseignement 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 envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT, Rue des Chartreux, 57 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, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

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 compétent¹.

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

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

Vu pour contrôle,

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE A DUREE DETERMINEE

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 de **l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé de la Communauté française**

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 deà et deà
- mardi deà et deà
- mercredi deà et deà
- jeudi deà et deà
- vendredi deà et deà

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(e) peut être amené(e) 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 les articles 131 et suivants du décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

Article 8.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres du personnel administratif des établissements d'enseignement 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 envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT, Rue des Chartreux, 57 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, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

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 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 compétent¹.

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

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

Vu pour contrôle,

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.

CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE A DUREE INDETERMINEE

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 de **l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé de la Communauté française.**

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 indéterminée prenant cours le

Article 3.

L'horaire de travail est fixé comme suit :

- lundi deà et deà
- mardi deà et deà
- mercredi deà et deà
- jeudi deà et deà
- vendredi deà et deà

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(e) peut être amené(e) 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 les articles 131 et suivants du décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement.

Article 8.

Le régime des congés concernant les congés annuels de vacances des membres du personnel administratif des établissements d'enseignement 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 envoyé dès le premier jour de l'incapacité à MEDCONSULT, Rue des Chartreux, 57 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, Place Victor Horta 40, bte 50 à 1060 BRUXELLES.

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.

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 ¹.

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

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

Vu pour contrôle

¹ Le tribunal compétent est celui du lieu de travail.