CONTRAT POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI (vacataire « art 17 »)

**Entre :**

L’ASBL/La RCA/La Commune/[[1]](#footnote-1)… : *(ci-après dénommée l’employeur)*

N° Entreprise : Commission Paritaire[[2]](#footnote-2) N°

dont le siège social est situé

représenté par

Et

**Madame, Monsieur** *(ci-après dénommé l’employé)*

domicilié(e) à ……………………………..

Registre national n° :

**Il a été convenu ce qui suit :**

**ART 1 ENGAGEMENT** L’employeur engage le travailleur en tant que*[[3]](#footnote-3)*

*Intendant, économe, moniteur ou surveillant ; Animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraineur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus ; animateur d'activités socio-culturelles et sportives ; personne occupée le jour d’une manifestation sportives ou socio-culturelle.*

Le ……………/…………………/2022 (jour de la manifestation sportive)

***OU***

Du………../…………./2022 au ……/……./2022

**ART 2** **LIEU(X) DE TRAVAIL**

Les prestations seront effectuées dans le(s) lieu(x) suivant(s) …………………………………………………..……………………………….

**ART 3** **REMUNERATION [[4]](#footnote-4)**

La rémunération convenue est de ………€ / heure / mois conformément au RMMMG du CNT/Barème de la CP 329[[5]](#footnote-5) et sera versée sur le compte n° …………………… au nom du travailleur.

**ART 4** **HORAIRES**

Les prestations à fournir par le travailleur « article 17 » sont en moyenne de ……… h/semaine.  
Toutes les règles relatives au respect de l'horaire de travail sont déterminées par le règlement de travail.

L’horaire est fixé comme suit[[6]](#footnote-6) :

***SOIT*  :** Les parties conviennent que la durée hebdomadaire de travail est variable.

Toutefois, elles s’engagent à respecter une durée hebdomadaire moyenne de …….heures calculée sur une période d’un trimestre.

L’horaire journalier de travail sera porté à la connaissance du travailleur par tout moyen adapté aux circonstances ;

***SOIT* (si horaire fixe)**

LUNDI de..........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

MARDI de.........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

MERCREDI de..........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

JEUDI de..........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

VENDREDI de..........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

SAMEDI de..........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

DIMANCHE de..........H..........à..........H.......... ET de..........H..........à..........H..........

**ART 5 REGLEMENT DE TRAVAIL** Le travailleur reconnaît avoir été informé des dispositions relatives à la sécurité et avoir reçu le règlement de travail de l’organisation. Il s’engage à en respecter les modalités.

**ART 6 CONFIDENTIALITE**

Tant au cours du contrat qu’après sa cessation, le travailleur s’abstiendra scrupuleusement d’obtenir, d’utiliser ou de divulguer les secrets de fabrication ou d’affaires ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aura connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur et des utilisateurs.

**ART 7 SALAIRE GARANTI**

Sauf conclusion d’une convention collective de travail, rendue obligatoire par arrêté royal, le

prévoyant, aucun salaire garanti n’est dû au travailleur en cas de maladie ou d’accident de droit commun.

**ART 8 RUPTURE**

Chaque partie peut mettre fin unilatéralement au présent contrat moyennant le respect d’un délai de préavis de :

* 14 jours calendrier minimum si le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure à 6 mois
* 1 mois minimum si le contrat est conclu pour une durée de 6 mois ou plus.

Les modalités de la rupture (notification, prise de cours, …) prévues par la loi du 3/07/1978 s’appliquent.

**ART 9 DISPOSITIONS SPECIFIQUES[[7]](#footnote-7)**

*En vertu des dispositions prévues par l’Arrêté Royal du 23/12/2021 (M.B.30/12/21) modifiant l’A.R. du 28 novembre 1969, art. 17, ce contrat est exonéré de cotisations sociales pour autant que l’occupation ne dépasse pas les limites prévues par ledit Arrêté Royal [[8]](#footnote-8).*

**Le travailleur déclare sur l’honneur [[9]](#footnote-9) :**

* Ne pas être occupé auprès d’un autre employeur dans le cadre d’un contrat Art17 ou d’un contrat d’occupation d’étudiant

SOIT

* Être occupé à hauteur de …………..heures auprès d’un autre employeur dans le cadre d’un contrat Art17 ou d’un contrat d’occupation d’étudiant.

Pour le surplus, le présent contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978.

Fait en double exemplaire à le

Signatures

Pour l’employeur : Le travailleur

1. Ne conserver que la mention appropriée [↑](#footnote-ref-1)
2. Pour les Asbl seulement [↑](#footnote-ref-2)
3. Faire un choix, plus de détails sur les modalités ici : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#intermediate_row_677bbaa1-e412-4d37-b64d-968357a05764> [↑](#footnote-ref-3)
4. Les barèmes sectoriels (CP329) doivent être respectés pour les fédérations et centres sportifs en ASBL, le RMMMG du Conseil national du Travail pour les autres associations sportives (RCA, clubs) [↑](#footnote-ref-4)
5. Ne conserver que la mention appropriée [↑](#footnote-ref-5)
6. Effectuer un choix ou faire référence à une grille horaire de votre règlement de travail [↑](#footnote-ref-6)
7. Durant le 1er trim 2022, il n’est pas possible de vérifier ceci via la Dimona [↑](#footnote-ref-7)
8. Cf. ONSS : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/intermediates#intermediate_row_73c22f1b-fc01-4caa-8cb7-8763c59eb032> [↑](#footnote-ref-8)
9. Tant que la nouvelle application Dimona n’est pas opérationnelle, il appartient au travailleur d’informer l’employeur des heures éventuellement prestées parallèlement dans d’autres organisations, dans le cadre d’un contrat « article 17 » ou d’un contrat d’occupation d’étudiant afin d’éviter tout dépassement des limites autorisées. [↑](#footnote-ref-9)