

Convention de premier emploi de type 2

Entre

représenté par

ci-après dénommé « l'employeur »,

d'une part,

et

ci-après dénommé « le travailleur »,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit: ¹

A. LE CONTRAT DE TRAVAIL ²

Article A1

L'employeur susmentionné engage le jeune (travailleur) en qualité de (fonction et classification)

Article A2

Le présent contrat de travail est conclu

pour une durée indéterminée

pour une durée déterminée, débutant le et prenant fin le

Article A3

La période d'essai est de

Article A4

La rémunération du travailleur est fixée à par heure / semaine / mois.

Article A5

La durée des prestations est fixée à heures par semaine (en moyenne). ³

L'horaire de travail suivant est d'application:

	Matin		Après-midi		Total
	de	à	de	à	
Lundi				 h
Mardi				 h
Mercredi				 h
Jeudi				 h
Vendredi				 h
Samedi				 h
Dimanche				 h
Temps de repos	de h à h			 h

Article A6

Le présent contrat de travail fait partie de la convention de premier emploi visée à l'article 27, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.⁴

Cela signifie que, pendant les douze premiers mois de l'exécution du présent contrat de travail:

- 1° le travailleur a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération, pour répondre à des offres d'emploi, à condition qu'il puisse produire une attestation de l'employeur concerné indiquant le lieu, le jour et l'heure auxquels il s'est présenté;⁵
- 2° le travailleur peut mettre fin au présent contrat de travail moyennant un préavis de sept jours prenant cours le jour suivant la notification, s'il a trouvé un autre emploi.⁶

B. LA FORMATION⁷

Article B1

Le jeune susmentionné s'engage à suivre la formation / les cours suivants:⁸

.....

Article B2

La formation a une durée totale de
 et comporte heures au total.⁹

Article B3

La formation débute le et prend fin le

Article B4

Le jeune susmentionné suit la formation pendant les périodes suivantes / selon l'horaire suivant:

	Matin		Après-midi		Total
	de	à	de	à	
Lundi				 h
Mardi				 h
Mercredi				 h
Jeudi				 h
Vendredi				 h
Samedi				 h
Dimanche				 h
Temps de repos	de h à h			 h

Article B5

La formation est dispensée par l'établissement suivant / sous la tutelle de:¹⁰

Dénomination:

Adresse:
.....

Fait à le, en deux exemplaires.

Signature du travailleur,

Pour accord (mention manuscrite),

Signature de l'employeur,

Pour accord (mention manuscrite),

Notes explicatives

¹ L'occupation d'un jeune ne peut être considérée comme une convention de premier emploi qu'à condition:

- que le jeune ait été inscrit comme demandeur d'emploi (FOREM, ORBEM ou Arbeitsamt) ET
- que soit le jeune ait été en possession d'une carte de premier emploi valable (ONEM), soit l'employeur ait fait la demande de la carte premier emploi dans les 30 jours suivant l'entrée en service.

Avant le 1^{er} janvier en question, ni l'inscription comme demandeur d'emploi, ni la carte de premier emploi ne sont nécessaires.

Si le jeune reste en service après le 1^{er} janvier en question, l'employeur devra demander une carte de premier emploi dans le courant du mois de janvier, sans que le jeune ne doive s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Sans carte de premier emploi, le contrat de travail du jeune, à partir du 1^{er} janvier de l'année durant laquelle il a 19 ans, n'aura pas la qualité de convention de premier emploi.

Plus d'informations sur la carte de premier emploi: <http://www.onem.fgov.be>.

L'occupation du jeune doit être reprise dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS ou l'ONSSAPL comme convention de premier emploi de type 2.

² Les articles A1 à A5 (contrat de travail) de ce document ont seulement valeur d'exemple et ne présentent caractère obligatoire: il s'agit uniquement de quelques dispositions de base qui méritent d'être mentionnées et qui figurent habituellement dans les contrats de travail.

Chaque employeur est libre d'établir le contrat de travail suivant les règles et usages en vigueur dans son entreprise, exception faite des deux exigences suivantes: puisque le contrat de travail conclu dans le cadre d'une convention de premier emploi de type 2 est un contrat de travail à temps partiel, il doit obligatoirement être établi par écrit et il doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu ainsi que l'horaire convenu (= indication des heures pendant lesquelles le contrat de travail s'exécute). En ce qui concerne le régime de travail à appliquer ainsi que l'horaire, on peut éventuellement faire référence au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise concernée, à condition que celui-ci comporte des dispositions relatives aux régimes de travail à temps partiel et aux horaires.

³ L'occupation doit être à temps partiel et au minimum à mi-temps. L'horaire peut être variable, mais la durée moyenne de travail hebdomadaire doit être respectée sur une période de 1 an maximum. Sur base annuelle, l'occupation ne peut pas dépasser la durée moyenne de travail conventionnelle (sur base annuelle), diminuée du nombre d'heures de formation sur base annuelle (voir note 9).

⁴ L'article A6 stipule que le contrat de travail a la qualité de convention de premier emploi. Le but de cette mention est de porter à la connaissance du jeune/travailleur concerné qu'il bénéficie des droits spéciaux par rapport aux autres travailleurs (points 1° et 2°). L'article A6 n'est pas nécessaire lorsque ces deux mentions sont prévues par le règlement de travail, ou lorsque le règlement de travail contient une mention qui va dans le même sens que le point 2° et que l'employeur, en rapport avec le point 1°, informe le jeune/travailleur par écrit. Le plus simple est évidemment de faire figurer l'article A6 dans sa totalité dans chaque convention de premier emploi de type 2.

Article 27, §1er (partim), de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi : « Pour l'application du présent chapitre, on entend par convention de premier emploi: (...) 2° une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel, à mi-temps au moins, conclu entre un jeune et un employeur, et d'une formation suivie par le jeune, et ce, à dater du jour où le jeune commence l'exécution de son contrat de travail (...) ».

⁵ Article 34 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi: « *Dans les conditions fixées par le Roi, le nouveau travailleur peut s'absenter, pendant les douze premiers mois de l'exécution de sa convention de premier emploi, avec maintien de sa rémunération, de son indemnité ou de son allocation, pour répondre à des offres d'emploi* ». Article 6 de l'arrêté royal du 30 mars 2000 (dispositions exécutoires de la loi précitée du 24 décembre 1999): « *Lorsque le nouveau travailleur s'absente pour répondre à une offre d'emploi, il doit produire une attestation de l'employeur indiquant le lieu, le jour et l'heure auxquels il s'est présenté* ».

⁶ Article 35, alinéa 1er, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi: « *Par dérogation aux articles 40, 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le nouveau travailleur peut mettre fin à la convention de premier emploi visée à l'article 27, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, pendant les douze premiers mois de l'exécution de celle-ci, moyennant un préavis de sept jours prenant cours le jour suivant la notification, s'il a trouvé un autre emploi* ».

⁷ Les articles B1 à B5 de ce document doivent être complétés. Sinon, le volet « formation » ne pourra pas être pris en considération et la convention de premier emploi ne sera pas une convention de type 2, mais une convention de type 1 (simple contrat de travail). Le contrat de travail garde cependant la qualité de convention de premier emploi.

Si la durée du contrat de travail (article A2) se prolonge après la fin de la formation (normale ou prématurée), le contrat de travail devient automatiquement une convention de premier emploi de type 1, et ce jusqu'à la fin de l'occupation du jeune, et au plus tard, jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Les points 1° et 2° de l'article A6 restent de toute façon d'application pendant douze mois (sauf en cas de durée inférieure du contrat de travail).

⁸ Indiquer la dénomination, le contenu ou la finalité de la formation ou des cours.

⁹ La formation doit comporter un nombre minimum de 240 heures sur base annuelle. Si la durée de la formation est inférieure à un an, il y a lieu de réduire le nombre d'heures proportionnellement; par exemple, une formation de six mois devra comporter 120 heures minimum.

¹⁰ Indiquer les données concernant l'établissement d'enseignement ou de formation concerné. S'il s'agit d'une formation professionnelle en entreprise ou d'une formation professionnelle pour handicapés, il y a lieu de mentionner le service compétent soit du FOREM, de l'IBFFP ou de l'Arbeitsamt, soit de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH).