

Recueil

Clauses spéciales du contrat de travail

Table des matières

1. Clause de sécurité d'emploi	2
2. Visite de pré-reprise chez le médecin du travail	2
3. Transmission du certificat médical dans les 2 jours ouvrables en cas d'incapacité de travail.....	3
4. Responsabilité du travailleur en cas d'amendes routières	3
5. Interdiction de débauchage de personnel	3
6. Maintien de l'ancienneté	3
7. Unicité des primes	3
8. Secret professionnel	4
9. Changement possible de lieu de travail	4
10. Obligation de résidence	4
11. Clause de non-concurrence dérogatoire pour les employés supérieurs.....	4
12. Clause de non-concurrence pour les représentants de commerce.....	5
13. Clause standard de non-concurrence pour ouvriers et employés.....	5
14. Clause d'écolage	6
15. Clause - Neutralité vestimentaire	6

1. Clause de sécurité d'emploi

Option 1:

L'employeur s'engage à ce que l'emploi soit garanti pendant au moins mois. Ce n'est qu'au terme de cette période qu'il pourra éventuellement procéder au licenciement.

La sécurité d'emploi n'est pas garantie durant les six premiers mois à partir du début du contrat, ni en cas de licenciement par l'employeur pour faute grave.

Option 2:

L'employeur attribue au travailleur une ancienneté de mois/ans.

Cette ancienneté est prise en compte pour déterminer le délai ou l'indemnité de préavis.

La présente clause échoie lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour faute grave.

Option 3:

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, l'employeur s'engage à payer une indemnité complémentaire à concurrence de:

- EUR pour une ancienneté de ans dans l'entreprise;
- EUR pour une ancienneté de ans dans l'entreprise;
- EUR pour une ancienneté de ans dans l'entreprise;
- EUR pour une ancienneté de ans dans l'entreprise;

Option 4:

En cas de diminution du volume de travail dans l'entreprise en raison de la situation économique difficile, l'employeur s'engage à prendre les mesures appropriées afin de maintenir le niveau d'emploi existant.

Si la situation de l'entreprise se détériore, l'employeur veillera dans la mesure du possible à limiter au maximum les conséquences pour les travailleurs concernés en organisant une concertation au préalable et en mettant en place un système de roulement dans le cadre de l'instauration d'un régime de chômage temporaire pour causes économiques.

Si l'entreprise est confrontée à des difficultés économiques sérieuses, la direction en informera préalablement les délégués syndicaux. Elle les consultera en outre au sujet des mesures devant selon eux être prises au niveau social.

Pendant la procédure de concertation, les mesures envisagées par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1^{er} avril 1999) devront autant que possible être respectées.

2. Visite de pré-reprise chez le médecin du travail

En cas de reprise du travail après quatre semaines d'incapacité ininterrompue, tout travailleur a droit à une visite chez le médecin du travail-conseiller en prévention avant de reprendre le travail. Le but de cette visite est d'évaluer l'état de santé du travailleur, ainsi que les possibilités d'aménagement de son poste de travail.

3. Transmission du certificat médical dans les 2 jours ouvrables en cas d'incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur est tenu d'avertir l'employeur immédiatement par téléphone ou tout autre moyen et de lui envoyer ou lui remettre en mains propres un certificat médical dans les deux jours ouvrables suivant le début de l'incapacité de travail.

Les mêmes obligations incombent au travailleur en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

4. Responsabilité du travailleur en cas d'amendes routières

Si le travailleur commet une infraction au code de la route pendant l'exécution de son contrat de travail, il en sera tenu personnellement et pénalement responsable et devra par conséquent payer l'amende routière due.

Si l'employeur est tenu pour civilement responsable pour le paiement d'une amende faisant suite à une infraction de circulation commise par un travailleur en tant que conducteur pendant l'exécution de son contrat de travail, ce travailleur devra rembourser à l'employeur l'intégralité du montant de l'amende, laquelle aura été réglée par l'employeur le cas échéant.

Inversement, le travailleur qui a payé des amendes et/ou frais judiciaires pour des infractions qu'il a commises dans le cadre de son contrat de travail et pour lesquelles aucune faute n'incombe à l'employeur, ne pourra pas exiger de l'employeur le moindre remboursement de ces amendes ou frais.

Toute infraction dûment constatée aux dispositions du code de la route en matière de conduite en état d'ivresse ou de délit de fuite peut en outre entraîner un licenciement pour faute grave.

5. Interdiction de débauchage de personnel

Il est interdit au travailleur, après la fin de son occupation, d'embaucher des membres du personnel de son employeur précédent dans le but de les occuper dans le cadre du lancement d'une activité indépendante considérée comme concurrente à l'activité de l'employeur précédent.

6. Maintien de l'ancienneté

Il est convenu expressément entre les parties que l'ancienneté acquise par le travailleur chez son employeur précédent est maintenue.

Cette ancienneté est fixée à ans et mois.

Elle sera prise en compte tant pour déterminer la rémunération que pour calculer une éventuelle durée de préavis ou indemnité de rupture.

7. Unicité des primes

Il est convenu expressément entre les parties que tous les autres avantages ou gratifications que l'employeur pourrait allouer exceptionnellement ou périodiquement au travailleur, en dehors de la rémunération mentionnée, et sauf dispositions contraires, seront considérés comme des libéralités et ne pourront par conséquent jamais créer des droits pour l'avenir.

8. Secret professionnel

Le travailleur s'engage à ne pas divulguer à des tiers les secrets de fabrication ou secrets d'affaires de l'employeur.

Il s'engage en outre à ne poser et participer à aucun acte de concurrence déloyale et à ne pas porter atteinte au nom et à la réputation de l'employeur.

9. Changement possible de lieu de travail

Il est convenu expressément entre les parties que, compte tenu de l'étendue géographique des activités de l'employeur, le lieu de travail peut être modifié.

Le travailleur se déclare d'accord pour être occupé dans n'importe quel établissement de la société.

10. Obligation de résidence

Il est convenu expressément entre les parties que, au vu de la fonction du travailleur et de la nécessité pour celui-ci de pouvoir être présent rapidement sur son lieu de travail, le travailleur aura son lieu de résidence dans un rayon de km du siège de l'entreprise.

11. Clause de non-concurrence dérogatoire pour les employés supérieurs

En raison du champ d'activité international de l'employeur ou de ses intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux (ou étant donné que l'employeur dispose de son propre service de recherche) et au vu du fait que l'employé est occupé chez l'employeur à des travaux lui permettant directement ou indirectement d'acquérir une connaissance spécifiques des pratiques particulières à l'entreprise et dont l'utilisation en dehors de celle-ci peut-être dommageable à l'employeur, l'employé s'engage à ne pas exercer d'activités similaires pendant une période de mois suivant la fin de son contrat de travail.

On entend par l'exercice d'activités similaires soit l'exploitation de sa propre entreprise par l'employé, soit l'entrée en service de l'employé chez un employeur concurrent chez lequel il aurait la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour son compte ou au profit d'une entreprise concurrente, les connaissances industrielles ou commerciales spécifiques propres à l'employeur, et ce, dans les pays suivants: (indiquer les pays dans lesquels l'employé est actif et dans lesquels il pourrait porter préjudice à l'employeur).

L'employeur s'engage au paiement d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire, sauf s'il renonce à l'application de la présente clause de non-concurrence dans un délai de 15 jours à compter de la fin du contrat de travail. Cette indemnité sera égale à la moitié de la rémunération brute de l'employé correspondant à la durée d'application de la clause.

L'employeur se réserve cependant le droit de renoncer partiellement ou totalement à l'application effective de la présente clause de non-concurrence. C'est notamment le cas lorsque l'employé rend sa démission ou lorsque l'employeur met fin au contrat de travail (pour faute grave ou moyennant un préavis ou une indemnité de rupture), ou lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un commun accord ou pour force majeure.

Si l'employé viole les dispositions de la présente clause de non-concurrence, il devra rembourser à l'employeur le montant fixé ci-dessus qui lui a été versé par l'employeur. Il devra en outre payer à ce

dernier un montant identique. Sur demande de l'employeur, le juge pourra augmenter le montant de l'indemnité si l'employeur peut apporter la preuve d'un préjudice plus important

12. Clause de non-concurrence pour les représentants de commerce

Le travailleur s'engage à ne pas exercer d'activité similaire pendant une période de mois¹ suivant la fin du présent contrat.

L'application de la présente clause est limitée à la zone géographique dans laquelle le travailleur exerçait son activité au moment de son départ.

En particulier, le travailleur ne pourra exercer ou favoriser, que ce soit par l'intermédiaire d'un tiers ou à titre personnel, en tant que travailleur salarié ou indépendant, aucune activité similaire dans son secteur d'activité dans les mois qui suivent la fin du contrat de travail

En cas de violation de la présente clause de non-concurrence, le travailleur sera tenu de payer à l'employeur une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de rémunération brute. L'employeur pourra exiger une indemnité supérieure s'il peut prouver l'existence et l'ampleur de son préjudice.

Le présent article ne sera pas d'application s'il est mis fin au contrat soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le travailleur pour motif grave.

13. Clause standard de non-concurrence pour ouvriers et employés

Le travailleur s'engage à ne pas exercer d'activité similaire pendant une période de mois² suivant la fin du présent contrat de travail, dans la zone géographique suivante: (région dans laquelle le travailleur peut réellement faire concurrence à l'employeur, limitée à la Belgique).

On entend par l'exercice d'activités similaires soit l'exploitation de sa propre entreprise, soit l'entrée en service du travailleur chez un employeur concurrent, chez lequel il aurait la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour son propre compte ou au profit d'un concurrent, les connaissances industrielles ou commerciales spécifiques propres à l'employeur.

L'employeur s'engage au paiement d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire, sauf s'il renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence dans un délai de 15 jours à compter de la fin du contrat de travail. Cette indemnité sera égale à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application de la clause.

Le présent article ne sera pas d'application s'il est mis fin au contrat de travail, soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le travailleur pour motif grave.

Si l'employé viole les dispositions de la présente clause de non-concurrence, il devra rembourser à l'employeur le montant fixé ci-dessus qui lui a été versé par l'employeur. Il devra en outre payer à ce dernier un montant identique. Sur demande de l'employeur, le juge pourra augmenter le montant de l'indemnité si l'employeur peut apporter la preuve d'un préjudice plus important.

¹ Au maximum 12 mois

² Au maximum 12 mois

14. Clause d'écolage

§1. Le travailleur suivra une formation entre le et le (dates) chez
(instance organisatrice + lieu). La formation comportera les éléments suivants
.....

§2. Le coût total de la formation s'élève à EUR. L'employeur s'engage à payer ce montant.

§3. Le travailleur est conscient que cette formation représente un investissement important pour l'employeur. Il reconnaît en outre que la formation est de nature à lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences qu'il pourra aussi utiliser en dehors de l'entreprise de l'employeur.

§4. Au vu de la durée et du coût de la formation, le travailleur s'engage à rester au minimum..... (au maximum 3 ans) dans l'entreprise, de sorte que cette clause ne s'avère pas déficitaire pour l'employeur.

Au terme de la période susmentionnée de ans, le travailleur recouvrera sa liberté contractuelle. Si le travailleur quitte l'entreprise avant l'expiration du délai susmentionné, il sera redevable à l'employeur d'une indemnisation des frais de la formation, selon les modalités définies au §6.

§5. La présente clause n'est d'application que s'il est mis fin au contrat de travail après les six premiers mois à partir du début du contrat suite au départ volontaire du travailleur (sans motif grave invoqué à l'encontre de l'employeur) ou en cas de licenciement du travailleur pour faute grave, et ce, pendant les trois premières années suivant la date de début de la formation. Le travailleur s'engage dans ce cas à rembourser les frais de formation mentionnés au §2 selon les modalités définies au §6.

§6. Les pourcentages de remboursement sont dégressifs et sont fixés comme suit:
- pendant la première suivant le début de la formation suivie: 80 % du prix réel;
- pendant la deuxième année suivant le début de la formation suivie: 50 % du prix réel;
- pendant la troisième année suivant le début de la formation suivie: 20 % du prix réel.

§7. La présente clause d'écolage débute le et cesse ses effets le Si la formation débouche sur la remise d'une attestation, la date de début de l'application de la clause d'écolage correspondra à la date de remise de cette attestation.

§8. Le travailleur s'engage à verser le montant dû sur le compte de l'employeur numéro, dans les 15 jours qui suivent la fin effective des prestations de travail.

15. Clause – Neutralité vestimentaire

Pendant l'exécution du contrat de travail, il est attendu de chaque travailleur qu'il porte une tenue vestimentaire appropriée. Par « tenue vestimentaire appropriée », il faut entendre une tenue représentant une image de neutralité, en ce sens que les vêtements portés ne peuvent pas être l'expression de conceptions idéologiques, philosophiques et religieuses. La neutralité de l'entreprise dans les domaines précités pourra ainsi être garantie.