**Contrat de travail pour sportifs moins rémunérés** **– durée indéterminée** **– temps partiel**

Entre les parties soussignées :

- d’une part ,

dont le siège est établi à ,

représenté(e) par ,

ci-après dénommée l’employeur,

et

- d’autre part ,

domicilié(e) à ,

ci-après dénommé(e) le travailleur,

il est convenu ce qui suit :

**Article** **1er**

Le travailleur entre en service à partir du ......................................... en la qualité de

......

Sa tâche consistera principalement à

**Article 2** [[1]](#footnote-1)

La rémunération mensuelle brute est fixée à ............... EUR et sera payée : [[2]](#footnote-2)

- par virement sur un compte bancaire ou sur un compte de chèques postaux ;

- par assignation postale ;

- par chèque circulaire.

Il est convenu expressément que toute autre rémunération ou gratification que l’employeur pourrait accorder à titre exceptionnel ou périodiquement au travailleur, sauf la rémunération prévue dans l’alinéa précédent et sauf disposition contraire, constituera une donation et n’ouvrira en aucun cas des droits futurs.

**Article 3** [[3]](#footnote-3)

L’horaire est fixé comme suit :

**1) Horaire fixe** **:**

La durée hebdomadaire du travail est de .... heures et est répartie comme suit :

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.

**2) Horaire variable sur une base hebdomadaire :**

Le travailleur est engagé avec un horaire variable. Cela implique que la durée hebdomadaire du travail est fixée à ................ heures.

La répartition sur les jours et les heures de la semaine est variable.

Les horaires de travail pouvant être appliqués seront fixés conformément aux règles déterminées dans le règlement de travail.

Publication des horaires variables :

Le travailleur est informé de son horaire 7 jours ouvrables [[4]](#footnote-4) à l’avance, de la manière déterminée dans le règlement de travail.

L’avis établit les horaires de travail de chaque travailleur à temps partiel individuellement et est conservé pendant un an.

**3) Horaire complètement variable** **:**

Le travailleur est engagé dans un régime de travail variable à temps partiel. La durée de travail hebdomadaire moyenne de .................. heures sera réalisée sur ................... [[5]](#footnote-5)

La répartition sur les jours et les heures de la semaine est variable.

Les horaires de travail pouvant être appliqués seront fixés conformément aux règles déterminées dans le règlement de travail.

Publication des horaires variables :

Le travailleur est informé de son horaire de travail au minimum 7 jours ouvrables[[6]](#footnote-6) à l’avance. Cette procédure s’effectue conformément au règlement de travail.

L’avis établit les horaires de travail de chaque travailleur à temps partiel individuellement et est conservé pendant un an.

**Article** **4**

En cas de maladie ou d’accident, le travailleur est tenu de prévenir immédiatement l’employeur ou son préposé, et si possible par téléphone au plus tard à l’heure normale de début des prestations, et de lui communiquer la durée de l’incapacité.

En outre, le travailleur enverra ou remettra un certificat médical dans les deux jours de travail suivant le début de l’incapacité. Le travailleur est tenu aux mêmes obligations en cas de prolongation de l’incapacité.

**Article** **5.1 Documents électroniques** **– accord** (À supprimer si l’employeur ne souhaite pas faire usage de fiches de paie électroniques et autres)

Les parties conviennent expressément que le travailleur recevra les documents ci-dessous exclusivement par voie électronique : [[7]](#footnote-7)

…………………………….

…………………………….

……………………………..

**Article** **5.2 Documents électroniques – procédure**

*(explications concernant la procédure à suivre par le travailleur pour obtenir les documents mentionnés à l’article 5.1 par voie électronique*.

*Exemple* *:*

*Pour avoir accès aux documents mentionnés à l’article 5.1, le travailleur doit prouver son identité à l’aide d’une procédure d’identification qu’il est le seul à pouvoir appliquer.*

*Un manuel pratique et des informations utiles sur cette procédure sont disponibles sur l’intranet ……… (emplacement) et peuvent également être consultés dans le règlement de travail.)*

…………………………….

…………………………….

……………………………..

Le travailleur s’engage à utiliser le système en personne prudente et raisonnable et à mettre tout en œuvre pour empêcher que des tiers puissent prendre connaissance de la procédure d’identification qui est strictement personnelle. La responsabilité du respect de cet engagement et des conséquences dommageables de l’utilisation abusive de la procédure d’identification incombe exclusivement au travailleur.

**Article** **5.3 Documents électroniques – passage aux documents papier**

L’accord sur les documents électroniques mentionnés à l’article 5.1. s’applique au moins pour l’année civile …. (année civile durant laquelle l’accord est établi). Au terme de cette année civile, chacune des parties peut dénoncer cet accord et demander que les documents lui soient fournis sur papier.

La partie qui le souhaite adresse à cette fin une demande claire et univoque à l’autre partie. Le travailleur adresse sa demande au responsable du personnel auprès de son employeur.

Le canal papier est réintroduit le premier jour du deuxième mois qui suit le mois durant lequel le changement a été demandé.

En ce qui concerne le compte individuel, la demande d’arrêt de l’envoi électronique doit être déposée au plus tard le dernier jour ouvrable de novembre. Dans ce cas, le canal papier est réintroduit le premier janvier qui suit la demande et est appliqué au moins pendant une année civile complète.

**Article** **6**

Le travailleur s’engage à ne pas divulguer auprès de tiers les secrets d’entreprise de l’employeur, à ne commettre ni ne prêter son concours à aucun acte de concurrence déloyale, et à ne pas compromettre le nom et la réputation de l’employeur.

**Article** **7**

Le travailleur reconnaît par la présente avoir reçu une copie du règlement de travail.

Le travailleur reconnait par la présente avoir reçu les informations sur les principaux aspects de la relation de travail [[8]](#footnote-8).

**Article** **8**

En outre, le présent contrat est soumis aux dispositions particulières suivantes :

**Article** **9**

Le présent contrat de travail individuel s’appliquera sans préjudice des dispositions prévues par la loi et par les conventions collectives de travail rendues obligatoires.

**Article** **10**

Les litiges relatifs au présent contrat relèvent de la compétence exclusive des tribunaux du lieu d’emploi.

Fait en deux exemplaires à ....................................... le .........................., chacune des parties reconnaissant avoir reçu un exemplaire.

Le travailleur L’employeur

Pour accord [[9]](#footnote-9) Pour accord [[10]](#footnote-10)

Signature Signature

1. Biffer les mentions inutiles. [↑](#footnote-ref-1)
2. Attention ! Le salaire ne peut pas dépasser le plafond fixé annuellement par AR pour la période du 1er juillet au 30 juin. Ceci vaut également pour les travailleurs à temps partiel. Pour la limite salariale, la notion de salaire de la loi relative à la protection de la rémunération est appliquée. Cela signifie qu’il n’est pas seulement tenu compte du salaire en espèces qui est payé en contrepartie des prestations sportives fournies (par ex. salaire fixe, primes de match, primes liées aux points, primes bénéficiaires, primes de qualification), mais aussi de tous les avantages évaluables en argent auxquels le sportif a droit à charge de l’employeur en raison de son engagement (par ex. acompte ou prime d’engagement, logement payé par le club de sport, utilisation d’une voiture ou d’un GSM payée par le club de sport).  [↑](#footnote-ref-2)
3. La durée hebdomadaire du travail d’un travailleur à temps partiel s’élève en principe à au moins un tiers de la durée hebdomadaire normale du travail des travailleurs à temps plein qui appartiennent à la même catégorie dans l’entreprise. Attention : de nombreuses exceptions à cette règle sont prévues dans la législation et dans différentes commissions paritaires. [↑](#footnote-ref-3)
4. Le délai de cinq 7 jours ouvrables peut être modifié par CCT déclarée obligatoire sans être inférieur à un 3 jours ouvrables. Les délais de 7 et 3 jours ouvrables s’appliquent à partir du 20 novembre 2022. Avant cette date, des délais plus courts s’appliquaient (5 jours ouvrables au lieu de 7 jours ouvrables, et 1 jour ouvrable au lieu de 3 jours ouvrables). Les entreprises et les secteurs bénéficient toutefois d’une période transitoire pour adapter leur CCT sectorielle et leur règlement de travail. [↑](#footnote-ref-4)
5. La durée moyenne de travail doit être réalisée sur une base trimestrielle. Une CCT conclue au niveau de l’entreprise ou au niveau sectoriel ou, à défaut, le règlement de travail, peut prévoir une autre période (max. un an). [↑](#footnote-ref-5)
6. Le délai de cinq 7 jours ouvrables peut être modifié par CCT déclarée obligatoire sans être inférieur à un 3 jours ouvrables. Les délais de 7 et 3 jours ouvrables s’appliquent à partir du 20 novembre 2022. Avant cette date, des délais plus courts s’appliquaient (5 jours ouvrables au lieu de 7 jours ouvrables, et 1 jour ouvrable au lieu de 3 jours ouvrables). Les entreprises et les secteurs bénéficient toutefois d’une période transitoire pour adapter leur CCT sectorielle et leur règlement de travail. [↑](#footnote-ref-6)
7. Indiquer ce qui est d’application :

   * la fiche de paie mensuelle ;
   * le compte individuel ;
   * l’état mensuel des prestations de travail en cas d’horaires flexibles ou variables ;
   * l’attestation par laquelle l’employeur remplit son obligation d’information si le travailleur travaille au moins 1 mois à l’étranger ;

   l’attestation d’emploi, délivrée à la fin du contrat de travail. [↑](#footnote-ref-7)
8. En application de la loi du 7 octobre 2022 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Vois également le document modèle 499 - Obligation d'information pour les employeurs lors de l'entrée en service. [↑](#footnote-ref-8)
9. Les mots « pour accord » doivent être écrits à la main. [↑](#footnote-ref-9)
10. Les mots « pour accord » doivent être écrits à la main. [↑](#footnote-ref-10)