

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail · CP 314 Coiffure et soins de beauté · Loi du 26 décembre 2013 (délais de préavis)

PRÉAMBULE

Le présent contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique (délais de préavis unifiés), et la convention collective de la Commission Paritaire 314 (Coiffure et soins de beauté). En Belgique, il n'existe plus de période d'essai pour les contrats à durée indéterminée depuis la loi du 26 décembre 2013.

ARTICLE 1 — PARTIES AU CONTRAT

L'Employeur

Raison sociale / Nom _____

N° BCE (Banque-Carrefour des Entreprises) _____

N° d'affiliation ONSS _____

Adresse du siège d'exploitation _____

Représenté(e) par _____

La Travailleuse

Nom, prénom _____

Date et lieu de naissance _____

Nationalité _____

Adresse complète _____

N° de registre national _____

Titre de séjour / Permis de travail (si applicable) _____

ARTICLE 2 — NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée **indéterminée**. **Attention : depuis la loi du 26 décembre 2013, il n'existe plus de période d'essai pour les CDI en Belgique.** Le contrat peut être rompu par l'une des parties moyennant un délai de préavis déterminé conformément aux articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978, tels que modifiés.

Date de prise d'effet _____

ARTICLE 3 — DÉLAIS DE PRÉAVIS (loi du 26/12/2013)

Le délai de préavis est calculé sur base de l'ancienneté au sein de l'entreprise. Depuis le 1er janvier 2014, la règle est identique pour ouvriers et employés. En cas de **licenciement par l'employeur** :

| Ancienneté | Délai de préavis employeur | Délai de préavis travailleuse |
|-------------|----------------------------|-------------------------------|
| 0 – 3 mois | 2 semaines | 1 semaine |
| 3 – 6 mois | 4 semaines | 2 semaines |
| 6 – 9 mois | 6 semaines | 3 semaines |
| 9 – 12 mois | 7 semaines | 3 semaines |
| 1 – 2 ans | 8 semaines | 4 semaines |

| | | |
|----------------------------|---------------------|-------------|
| 2 – 3 ans | 9 semaines | 4 semaines |
| 3 – 4 ans | 10 semaines | 5 semaines |
| 4 – 5 ans | 12 semaines | 6 semaines |
| 5 – 6 ans | 13 semaines | 6 semaines |
| Par année supp. (6-19 ans) | + 3 semaines/an | — |
| ≥ 20 ans | 62 semaines minimum | 13 semaines |

La notification du délai de préavis doit être effectuée par **lettre recommandée** (prend effet le 3ème jour ouvrable suivant l'envoi) ou par **exploit d'huissier** ou par remise en main propre avec mention de la date et signature. Une notification par email seul n'est pas valide.

ARTICLE 4 — FONCTION ET CLASSIFICATION CP 314

Intitulé de la fonction _____

Catégorie / barème CP 314 _____

Lieu habituel d'exécution du travail _____

La travailleuse est engagée en qualité d'employée / ouvrière (biffer la mention inutile). Sa fonction implique : esthétique, soins de beauté, conseils beauté, hygiène corporelle et toutes tâches connexes relevant de la CP 314.

ARTICLE 5 — DURÉE DU TRAVAIL ET HORAIRES

Régime de travail (temps plein = _____
38h/semaine)

La durée légale de travail en Belgique est de **38 heures par semaine** (loi du 16 mars 1971 sur le travail). Tout dépassement constitue des heures supplémentaires soumises à une surtaxe de 50% (weekday) ou 100% (dimanche/jour férié). La travailleuse ne peut effectuer plus de ___ heures supplémentaires par trimestre.

Horaires hebdomadaires habituels _____

Temps partiel (si applicable) : le contrat à temps partiel doit impérativement mentionner les horaires de travail ou les plages de disponibilité. Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle mais en dessous de 1/3 de la durée d'un temps plein comparable sont des heures complémentaires (surtaxe de 50% selon CP 314).

ARTICLE 6 — RÉMUNÉRATION

Salaire brut mensuel (€) _____

Ce salaire respecte les barèmes minimaux fixés par la Commission Paritaire 314. Il sera versé mensuellement au plus tard le dernier jour du mois sur le compte bancaire de la travailleuse, conformément à la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération :

IBAN de la travailleuse _____

Avantages extralégaux (à compléter) :

- Chèques-repas : ___€ /jour presté (part patronale : max 6,91€ par la CCT n°90)
- Assurance groupe / Plan de pension : Oui Non
- Véhicule de société : Oui Non
- Autres : _____

La rémunération est liée à l'**index santé** belge. Elle est indexée automatiquement selon les mécanismes définis par la CP 314.

ARTICLE 7 — VACANCES ANNUELLES

Les vacances annuelles sont régies par la loi du 28 juin 1971 et l'arrêté royal du 30 mars 1967. La travailleuse a droit à **20 jours ouvrables** de vacances annuelles pour une activité à temps plein. La durée du pécule de vacances correspond à 15,38% de la rémunération brute annuelle (double pécule inclus). Le pécule de vacances des **ouvriers** est payé par l'ONVA ; celui des **employés** est payé directement par l'employeur.

ARTICLE 8 — SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

L'employeur est affilié à l'ONSS (Office National de Sécurité Sociale). Les cotisations patronales et personnelles sont versées conformément à la loi du 27 juin 1969. La travailleuse bénéficie de :

- Assurance maladie-invalidité (INAMI)
- Allocations familiales
- Chômage
- Pensions
- Accidents du travail : l'employeur souscrit obligatoirement une **assurance accidents du travail** conformément à la loi du 10 avril 1971, auprès de : _____
- Maladies professionnelles (FEDRIS)

Mutuelle : la travailleuse est tenue de s'affilier à une mutualité reconnue de son choix.

ARTICLE 9 — BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL (loi du 4 août 1996)

L'employeur met en place les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleuses lors de l'exécution du travail (sécurité, protection de la santé, aspects psychosociaux, ergonomie, hygiène). La travailleuse peut contacter le conseiller en prévention ou la personne de confiance désignée dans l'entreprise en cas de problème. Le Service Interne ou Externe de Prévention et de Protection au Travail (SIPP/SEPP) est : _____.

ARTICLE 10 — OBLIGATIONS DE LA TRAVAILLEUSE

10.1 Discretion professionnelle : La travailleuse est tenue à la discrétion la plus absolue concernant les informations confidentielles de l'entreprise (clientèle, tarifs, méthodes, fournisseurs). Cette obligation survit à la cessation du contrat.

10.2 Hygiène et sécurité : La travailleuse respecte le règlement de travail, affiché dans l'entreprise conformément à la loi du 8 avril 1965, et les normes d'hygiène du secteur (protocole Covid/sanitaire inclus).

10.3 Exclusivité : La travailleuse s'interdit d'exercer toute activité concurrente pendant la durée du contrat, sauf autorisation écrite préalable de l'employeur.

ARTICLE 11 — CLAUSE DE NON-CONCURRENCE (facultative)

■ Cette clause n'est valide en Belgique que si la rémunération annuelle brute dépasse le seuil fixé par l'art. 65 loi du 3 juillet 1978 (36.785€ en 2024 pour une clause partielle, 73.571€ pour une clause complète). En dessous du seuil, la clause est nulle de plein droit.

Durée (max 12 mois) _____

Zone géographique (doit être limitée) _____

Indemnité compensatoire obligatoire : La travailleuse reçoit une indemnité correspondant à 50% de la rémunération brute correspondant à la période de non-concurrence, payée dans le mois qui suit la fin du contrat. Sans cette indemnité, la clause est nulle.

L'employeur peut renoncer à la clause dans les **15 jours** suivant la cessation du contrat. En cas de renonciation, l'indemnité n'est pas due.

ARTICLE 12 — CLAUSE D'ÉCOLAGE (formation spécifique)

Si l'employeur finance une formation spécifique d'un coût \geq ___€, la travailleuse s'engage à rembourser une part de ce coût en cas de départ volontaire dans les ___ mois suivant la fin de la formation. Le montant remboursable est dégressif : 100% si départ dans les 12 premiers mois, 50% entre 12 et 24 mois (art. 22bis loi du 3 juillet 1978). Cette clause est nulle si le salaire annuel brut est inférieur à 36.785€ (2024).

ARTICLE 13 — RÈGLEMENT DE TRAVAIL

La travailleuse déclare avoir reçu et pris connaissance du règlement de travail de l'entreprise, établi conformément à la loi du 8 avril 1965. Ce règlement fait partie intégrante du contrat de travail. Il précise notamment les horaires, les modes de rémunération, les règles en matière de chômage technique, les procédures disciplinaires et la protection contre le harcèlement.

ARTICLE 14 — PROTECTION DES DONNÉES (RGPD / loi belge du 30 juillet 2018)

Les données personnelles de la travailleuse sont traitées par l'employeur sur la base légale de l'exécution du contrat et du respect des obligations légales. Elles sont conservées pendant la durée du contrat et ___ ans après cessation. La travailleuse peut exercer ses droits (accès, rectification, effacement) auprès de : _____. Recours possible auprès de l'Autorité de Protection des Données (APD — www.autoriteprotectiondonnees.be).

ARTICLE 15 — DROIT APPLICABLE ET JURIDICTION COMPÉTENTE

Le présent contrat est régi exclusivement par le droit belge. Tout litige est de la compétence exclusive du Tribunal du Travail du ressort du lieu d'exécution du contrat. Les parties s'engagent à tenter une conciliation préalable devant le bureau de conciliation du Tribunal du Travail avant toute procédure contentieuse.

Fait en deux exemplaires originaux, à _____, le ___/___/_____.

| | |
|--|---|
| L'Employeur Nom : _____ Date : ___/___/_____ Cachet et signature : | La Travailleuse Nom : _____ Lu et approuvé, bon pour accord Date : ___/___/_____ Signature : |
|--|---|