

Réservé au Service Immigration
date réception
n° dossier



Réservé au FOREM
date réception
n° demande

DIRECTION GENERALE DE L'ECONOMIE ET DE L'EMPLOI  
 DIVISION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
 Direction de l'Emploi et de l'Immigration  
 Service Immigration

PLACE DE LA WALLONIE, 1 - bât. II - 4<sup>ème</sup> étage - 5100 JAMBES  
 TEL (centrale) +32 -(0)81 33 31 11 FAX +32 -(0)81 33 43 22  
 E-MAIL [seimm@mrw.wallonie.be](mailto:seimm@mrw.wallonie.be) N°VERT (inf. gén.) 0800 -11901  
 Formulaires et infos sur le site web : <http://emploi.wallonie.be>

## Mentions et dispositions devant figurer dans le CONTRAT DE TRAVAIL POUR TRAVAILLEUR ETRANGER

Annexe I à l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

*A joindre par l'employeur à sa demande d'autorisation d'occuper un travailleur étranger, conformément à l'article 12, alinéa 1er de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers (M.B., 26 juin 1999).*

**Pour les personnes visées à l'article 9 du même arrêté royal, ces mentions ne sont pas imposées. Le contrat de travail concernant ces personnes doit toutefois être conforme à la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail.**

1. a) Nom de l'employeur ou de l'entreprise : \_\_\_\_\_
- b) Siège social de l'entreprise : \_\_\_\_\_
- c) Siège d'exploitation : \_\_\_\_\_
- d) Numéro et dénomination de la commission paritaire à laquelle ressortit l'employeur : \_\_\_\_\_
2. a) Nom et prénom du travailleur : \_\_\_\_\_
- b) Lieu et date de naissance : \_\_\_\_\_
- c) Nationalité : \_\_\_\_\_
- d) Etat civil : (biffez les mentions inutiles) célibataire - marié - veuf - divorcé
- e) Résidence ou domicile : \_\_\_\_\_
- f) Qualification : \_\_\_\_\_
3. L'employeur engage le travailleur en qualité de \_\_\_\_\_

**INFORMATION** : Le contrat doit être conclu à durée déterminée. Sa durée est en principe de 12 mois. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée inférieure à douze mois, les mots " douze mois " au point 3.1. doivent être biffés et remplacés par la durée en mois du contrat.

- 3.1. Le contrat prend cours le \_\_\_\_\_ pour une durée de douze mois / \_\_\_\_\_ mois
- 3.2. L'employeur assure au travailleur, pendant cette durée, un travail régulier dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs belges de l'entreprise.
- 3.3. L'employeur vient en aide au travailleur, notamment en ce qui concerne les formalités administratives. D'autre part, il prend toutes les mesures opportunes pour l'adapter aux travaux qu'il aura à exécuter et lui donne toutes indications utiles en ce qui concerne le paiement des salaires et la présentation de réclamations éventuelles.
- 3.4. Le travailleur s'engage à rester au service de l'employeur pendant la durée du contrat et à respecter toutes les clauses du règlement de travail applicables à tous les travailleurs occupés chez ledit employeur et dont connaissance lui est donnée dans une langue comprise par lui.

**ATTENTION** : Choix à effectuer concernant la clause 3.5. ci-dessous :

- Si le contrat est conclu pour une durée de douze mois, il doit obligatoirement contenir la clause ci-après ;
- Si le contrat est conclu pour une durée inférieure à douze mois, cette clause est interdite : : veuillez biffer, avec paraphes des signataires en marge, la mention et voyez le point 15 ;

- 3.5. Si, après l'expiration de la période prévue à l'alinéa 1er, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une période indéterminée. Dans ce cas, les dispositions des points 8 et 14 ne restent d'application au-delà de la période fixée à l'alinéa 1er que si les parties en conviennent expressément.
4. Le travailleur jouit en Belgique des mêmes conditions de travail que le travailleur belge ; il bénéficie des avantages et est soumis aux obligations découlant de la législation sociale et notamment des conventions collectives au même titre que le travailleur belge.
5. Les frais de voyage depuis le lieu de résidence du travailleur dans le pays de recrutement jusqu'au lieu d'emploi sont à charge de l'employeur, sauf si le travailleur à son arrivée dans le pays d'emploi est empêché ou refuse de travailler.
- 5.1. Les frais résultant de la délivrance du premier permis de travail nécessaire à sa mise au travail en Belgique sont également à charge de l'employeur.
6. La durée du travail est fixée conformément aux lois belges en la matière, à leurs arrêtés d'exécution, aux conventions collectives et au règlement de travail.
- 6.1. Le régime de travail est actuellement de \_\_\_\_\_ heures par semaine réparties comme suit :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Le travailleur reçoit dans les mêmes conditions que les travailleurs belges, à travail égal, une rémunération égale à celle des travailleurs de même catégorie accomplissant le même travail dans l'entreprise. Il reçoit également dans les mêmes conditions que les travailleurs belges toutes les primes et tous les avantages en nature ou en espèces.
- 7.1. L'ignorance de la langue de la région de la part du travailleur ne peut justifier aucune discrimination en matière de salaire ou l'affectation à un travail qui n'est pas conforme à ses capacités ou à la qualification pour laquelle il a été recruté.
- 7.2. Le salaire à la date de la signature du présent contrat s'élève à \_\_\_\_\_ EUR  
par \_\_\_\_\_ (précisez par heure, par mois, par an, ...)
- 7.3. Le travailleur bénéficie en outre des primes et avantages supplémentaires suivants : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 7.4. Le travailleur bénéficiera de toutes les fluctuations et modifications qui interviendront éventuellement après sa mise au travail, dans le taux des salaires, dans le montant des primes et dans les avantages en nature ou en espèces.
8. En cas de fermeture de l'entreprise par suite des vacances annuelles, entraînant le chômage involontaire du travailleur, l'employeur lui verse une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage de sa catégorie pour les jours de vacances annuelles non couverts par un pécule de vacances, dans le cas où le travailleur n'a pas pu prester le nombre de journées exigées pour bénéficier de l'assurance-chômage, compte tenu des conventions de sécurité sociale permettant la totalisation des périodes d'occupation et à la condition qu'il n'ait pas droit à une autre rémunération journalière normale.
9. En cas de chômage involontaire du travailleur pendant sa mise au travail en Belgique, l'employeur lui verse jusqu'au moment où il est en droit de bénéficier des prestations de l'assurance-chômage en Belgique, une indemnité égale au montant de l'allocation de chômage de sa catégorie à condition toutefois qu'il ne se soit pas absenté, sans motif, plus d'un jour pendant les quatorze jours qui précèdent sa mise en chômage et pour autant que, pendant ces jours de chômage, il ne bénéficie pas d'une autre rémunération garantie.

10. En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer au travailleur, dès son arrivée en Belgique, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, son hospitalisation.
- 10.1. Toutefois, si la maladie a une durée supérieure à un mois, les prestations prévues à l'alinéa précédent ne sont dues que si le travailleur a été effectivement mis au travail.
- 10.2. En cas de maladie entraînant une incapacité de travail, le travailleur qui habite dans un logement appartenant à l'employeur est dispensé du paiement du loyer pour autant qu'il ne bénéficie pas d'une rémunération garantie.
- 10.3. Les dispositions qui précèdent ne sont applicables que jusqu'au moment où le travailleur est en droit de bénéficier des prestations de l'assurance maladie-invalidité et à condition qu'il séjourne en Belgique.
11. En cas d'invalidité permanente supérieure à 66 pour cents résultant d'un accident de travail, le travailleur et, éventuellement, son conjoint et ses enfants à charge, habitant sous le même toit et autorisés à séjourner en Belgique, sont, s'ils le désirent, rapatriés, aux frais de l'employeur jusqu'au domicile ou à la résidence du travailleur à l'étranger, à condition que ce rapatriement intervienne au plus tard un mois après l'accord des parties au sujet du pourcentage de l'incapacité permanente ou le jugement définitif de la juridiction compétente.
12. En cas de décès dû à un accident de travail, le conjoint du travailleur et ses enfants à charge, autorisés à séjourner en Belgique, sont, s'ils le désirent, rapatriés aux frais de l'employeur, jusqu'au domicile ou à la résidence du travailleur à l'étranger.
13. Sans préjudice des dispositions de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le présent contrat ne peut être résilié avant l'expiration du terme fixé au point 3 que pour des motifs graves.

**ATTENTION : Choix à effectuer concernant les clauses 14 et / ou 15 :**

- Si le contrat est conclu pour une durée de douze mois, il doit obligatoirement contenir soit la clause 14 soit la clause 15 : veuillez biffer, avec paraphe des signataires en marge, la clause que vous éliminez (14 ou 15) ;
  - Si le contrat est conclu pour une durée inférieure à douze mois, il doit obligatoirement contenir le point 15 et exclure le point 14 : veuillez biffer la clause 14, avec paraphe des signataires en marge.
14. Sans préjudice de l'article 35 et de l'article 40, § 1er de la loi du 3 juillet 1978, relative au contrat de travail, lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur ou en cas de rupture injustifiée du contrat par l'employeur avant l'expiration du terme fixé au point 3, celui-ci doit payer les frais de rapatriement du travailleur du lieu de travail jusqu'à son domicile ou à sa résidence à l'étranger, à moins que le travailleur n'ait été ou ne soit embauché par un autre employeur, conformément à la législation relative à l'occupation de travailleurs de nationalité étrangère.
15. A la fin du contrat, pour quelque motif que ce soit, le travailleur est rapatrié aux frais de l'employeur depuis le lieu de travail jusqu'à son domicile ou sa résidence à l'étranger.

**INFORMATION : La clause 16 est obligatoire uniquement dans les cas où la législation belge impose un examen médical à l'embauche.**

16. Avant sa mise au travail, le travailleur est soumis à l'examen médical prévu par la législation belge, à l'effet de décider s'il est apte au travail qu'il doit effectuer.
17. L'employeur s'engage à trouver pour le travailleur vivant seul qui en fait la demande, un logement convenable, au prix du loyer en usage dans la région et remplissant les conditions d'hygiène prévue par la législation belge.
18. Le travailleur reconnaît avoir reçu un exemplaire du présent contrat et (*biffer la mention inutile*) une traduction dans une langue comprise par lui / comprendre la langue dans laquelle il est rédigé.
- 18.1. Le travailleur reconnaît également avoir reçu un exemplaire du règlement de travail de l'entreprise.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

**Signature du travailleur**

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

**Signature de l'employeur**