Proposition de collaboration

**Entre**: ESCAUX S.A.

Chaussée de Bruxelles 408

1300 Wavre

ci-après dénommé **l’employeur**

**Et**: Wouter Meurs

Breugelweg 180

3900 Overpelt

ci-après dénommé **l’employé**

Il est convenu ce qui suit:

La présente proposition contient les conditions qui seront appliquées à un contrat à durée indéterminée entre les parties. Les parties conviennent toutefois qu’elles vont tenter de mettre en place un stage PFI (Plan-Formation-Insertion) d’une durée de 6 mois avant le début d’un contrat à durée indéterminée. Si ledit stage PFI n’est pas mis en place endéans 4 semaines à compter de la signature de cette proposition, les parties signeront immédiatement un contrat à durée indéterminée sur base du modèle en annexe A.

* **Rémunération**

La rémunération de l’employé est fixée à 2 000 € bruts par mois. Cette rémunération contient toutes les prestations de l’employé nonobstant les heures réalisées.

* **Avantages :**
* Chèques Repas: 6 € (quote-part employé 1.09 €)
* Frais de représentation en adéquation avec la politique de remboursement des frais de l’employeur
* GSM, et carte SIM utilisation professionnelle et privée\*
* PC utilisation professionnelle
* Assurance hospitalisation DKV
* Assurance groupe 2% du salaire brut mensuel

\* un montant de 12.5 € est déduit du salaire pour couvrir l’utilisation privée du GSM

La présente proposition est valable jusqu’au 17/06/2016.

Fait en double exemplaire le 17/05/2016 à Wavre. Chacune des parties reconnaît avoir reçu un exemplaire.

L’EMPLOYE L’EMPLOYEUR

(signature de l’employé (signature de l’employeur)

précédée de la mention

manuscrite "*lu et approuvé*")

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wouter Meurs | OLINGO SOFTWARE SPRL  Administrateur  Représenté son gérant, Amaury Demilie | SAPICO SPRL  Administrateur  Représenté par son gérant, Christophe Hendriks |

**Annexe A :** Contrat de travail

**Entre**: ESCAUX S.A.

Chaussée de Bruxelles 408

1300 Wavre

ci-après dénommé **l’employeur**

**Et**: ........

ci-après dénommé **l’employé**

Il est convenu ce qui suit:

**Article 1: Entrée en service et fonctions**

L’employeur engage l’employé en qualité de « UC Engineer Junior ».

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée à partir du \_\_/\_\_/2016.

**Article 2: Lieu de travail**

Les prestations de travail s’effectueront en ordre principal à Chaussée de Bruxelles 408, 1300 Wavre. Le lieu de travail n’est pas un élément essentiel du contrat de travail et peut être modifié par l’employeur en fonction des circonstances au moment où il l’estimera utile.

**Article 3: Heures de travail**

Les heures de travail sont fixées comme suit: de 9h à 12h15 et de 13h30 à 18h00, 5 jours par semaine (lundi à vendredi), mais peuvent être modifiées par l’employeur en fonction des circonstances au moment où il l’estimera utile. 20 jours de congé et 5 jours de récupération de temps de travail sont prévus.

**Article 4: Rémunération**

La rémunération de l’employé est fixée à 2 000 € bruts par mois. Cette rémunération contient toutes les prestations de l’employé nonobstant les heures réalisées.

L’employé déclare expressément marquer son accord pour que ses rémunérations soient virées sur son compte bancaire.

**Article 5: Voiture de société**

Dans le cas où l’employeur mettra une voiture de société à la disposition de l’employé (voir annexe 1). Cette voiture pourra également être utilisée en dehors des heures de service à titre privé. Pour l’usage privé de la voiture de société un avantage en nature sera compté.

En cas de suspension du contrat de travail, l’employé perdra le droit à la voiture de société et la remettra à la disposition de l’employeur dès qu’il le demande.

L’employé prendra soin de la voiture de société comme un bon père de famille. Des dégâts éventuels à la voiture de société causés par l’employé lesquels ne sont pas couverts par les assurances ou lesquels sont récupérés par les assurances, sont à charge de l’employé.

Chaque amende encourue par l’employé en utilisant la voiture de société, est également à charge de l’employé. La voiture de société ne peut être conduite que par l’employé et de manière occasionnelle par son conjoint.

**Article 6: Suspension du contrat**

Le présent contrat ne peut être suspendu que pour des causes et selon des modalités déterminées par la loi, par les CCT’s et le règlement du travail.

L’employé s’engage à prévenir l’employeur le jour même de son absence aux fins de lui permettre de prendre toutes les dispositions qui s’imposent pour assurer la bonne marche de l’entreprise.

En outre, l’employé justifiera ses absences pour maladie ou accident par un certificat médical qui devra:

1. parvenir à l’employeur dans les 48 heures qui suivent le premier jour d’incapacité;
2. mentionner le début et la durée probable de l’incapacité;
3. indiquer si l’employé est apte ou non à se déplacer.

L’employé avertira immédiatement son employeur de la prolongation de son incapacité de travail et fera parvenir un nouveau certificat dans les 48 heures.

Durant son incapacité, l’employé ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l’employeur ni de se laisser examiner. A moins que son médecin traitant estime qu’il est incapable de se déplacer, l’employé doit, s’il y est invité, se présenter chez le médecin délégué par l’employeur.

**Article 7: Exclusivité et loyauté**

L’employé s’interdit d’exercer toute autre activité professionnelle rémunérée pour son propre compte ou pour compte d’autrui pendant la durée du présent contrat.

En application de l’article 17 de la loi relative aux contrats de travail, l’employé s’abstiendra, tant au cours du contrat qu’après la cessation de celui-ci:

* de divulguer les secrets de fabrication ou d’affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle;
* de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

**Article 8: Clause de non-concurrence**

L’employé s’oblige, en cas de résiliation du présent contrat après la période d’essai par l’employeur pour motifs graves ou par lui-même à moins qu’il ne puisse faire état d’un motif grave imputable à l’employeur, à ne pas concurrencer ce dernier par l’exercice d’activités similaires, soit en agissant pour son propre compte directement ou indirectement, soit en s’engageant chez un concurrent de l’employeur.

Cette obligation:

1. se rapporte à des activités similaires à celles dont l’employé aura eu à s’occuper chez l’employeur;
2. s’étend au territoire commercial de l’employeur;
3. est limitée à une période de 6 mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

Dans les 15 jours de la cessation du contrat, l’employeur pourra renoncer à l’application effective de la clause de non-concurrence. La renonciation de l’employeur devra se faire par écrit.

**Article 9: Rupture du contrat**

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis pour un motif grave laissé à l’appréciation du juge.

Ne peut être invoqué comme motif grave que la faute rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite des relations de travail, connue depuis moins de 3 jours ouvrables par la partie qui donne congé et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Dans les autres cas, le contrat ne pourra être rompu par chacune des parties que moyennant le respect d’un préavis conformément à la loi relative aux contrats de travail.

La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis est tenue de payer à l’autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

**Article 10: Faute grave**

Les parties conviennent expressément que les manquements suivants seront considérés comme fautes graves justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité par l’employeur:

1. d’une manière générale, tout fait, acte ou attitude qui aurait pour conséquence de nuire à la discipline, à la bonne exécution et à la régularité du travail ou à l’application des instructions;
2. une absence non justifiée de plus de 3 jours ouvrables consécutifs.

**Article 11: Droits de propriété intellectuelle**

L’employé cède de façon intégrale, définitive et exclusive à l’employeur tous les droits de propriété industrielle et tous les droits d’auteur sur les travaux, préparations, créations, études, recherches, expériences, inventions ou autres, faits ou exécutés à l’occasion de l’exercice de ses fonctions, dès l’instant où naissent les dits droits, et ce de la façon la plus complète qui soit, c’est-à-dire à l’égard de toute forme ou de tout mode d’exploitation, pour toute la durée du droit concerné et dans le monde entier.

Seul l’employeur a le droit d’établir si, quand et de quelle manière l’œuvre sera exploitée. L’œuvre même non exploitée demeurera la propriété exclusive de l’employeur.

L’employeur est autorisé à ne pas mentionner le nom de l’employé ainsi qu’à modifier l’œuvre dans toute la mesure que l’employeur jugera nécessaire à l’exploitation de l’œuvre, sans préjudice au droit de l’employé de s’opposer à toute altération, mutilation ou autres modifications de son œuvre ou à toute autre atteinte à la dite œuvre, préjudiciables à son honneur ou à sa réputation.

L’employé s’engage à apporter à l’employeur tout le concours utile à l’obtention et au maintien du droit ou du titre juridique concerné, notamment par la signature des documents utiles et sa participation aux procédures d’obtention dudit droit ou dudit titre.

**Article 12**

Tous les renseignements relatif à la rémunération sont confidentiels et ne peuvent pas être partagés avec d'autres personnes dans l’organisation ou avec des tiers.

Seules les personnes autorisées peuvent communiquer des renseignements salariaux à des employés ou à des tiers.

Toute divulgation non autorisée d'informations confidentielles par les employés sera considérée comme action déloyale.

**Article 13**

Le présent contrat est, pour tout ce qui n’est pas prévu par la présente convention, soumis à la loi relative aux contrats de travail, au droit commun et aux règles internes à l’entreprise, notamment le règlement de travail.

**Article 14**

L’employé déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat, du règlement de travail, ainsi que de la gsm Policy dans le cas d’une mise à disposition d’un gsm et de la car Policy dans le cas d’une mise à disposition d’une voiture de société.

**Article 15**

Les parties conviennent expressément que les titres-repas seront octroyés au travailleur sous forme électronique et mis à la disposition du travailleur via un éditeur agréé. Le travailleur qui bénéficie de titres-repas sous forme électronique reçoit gratuitement un support à sa disposition (une carte). Il s’engage à le conserver en bon état et à le restituer à l’employeur dès l’instant où il ne bénéficie plus de titres-repas sous forme électronique, notamment en cas de rupture du contrat de travail pour quelle que cause que ce soit. Le travailleur pourra néanmoins conserver le support jusqu’à la date d’expiration des titres-repas encore disponibles sur son compte titres-repas.

En cas de perte ou de vol du support, le travailleur supportera le coût du support de remplacement, lequel sera égal à la valeur nominale d’un titre-repas. Sauf opposition du travailleur, ce coût sera retenu sur la plus prochaine rémunération nette qui lui est due.

L’employeur se réserve expressément le droit de diminuer son intervention ou d’augmenter l’intervention du travailleur s’il est obligé de le faire légalement. Le travailleur reconnaît et accepte cette possibilité de modification de l’employeur.

**Article 16**

La loi belge est applicable au présent contrat. Seulement les tribunaux de l’arrondissement du siège d’exploitation sont compétents pour juger les litiges concernant la présente convention.

Fait en double exemplaire le \_\_/\_\_/2016 à Wavre.

Chacune des parties reconnaît avoir reçu un exemplaire.

L’EMPLOYE L’EMPLOYEUR

(signature de l’employé (signature de l’employeur)

précédée de la mention

manuscrite "*lu et approuvé*")

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | OLINGO SOFTWARE SPRL  Administrateur  Représenté son gérant, Amaury Demilie | SAPICO SPRL  Administrateur  Représenté par son gérant, Christophe Hendriks |

**Annexe 1**

Avantages Extra

* Chèques Repas: 6 € (quote-part employé 1.09 €)
* Frais de représentation en adéquation avec la politique de remboursement des frais de l’employeur
* GSM, et carte SIM utilisation professionnelle et privée\*
* PC utilisation professionnelle
* Assurance hospitalisation DKV
* Assurance groupe 2% du salaire brut mensuel

\* un montant de 12.5 € est déduit du salaire pour couvrir l’utilisation privée du GSM