

Annexe I

A l'arrêté royal portant exécution de la loi du 30 avril 1999
relative à l'occupation des travailleurs étrangers

Mentions et dispositions devant figurer dans le contrat de travail d'un travailleur étranger

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 : célibataire - marié - veuf - divorcé

e) Résidence ou domicile :

f) Qualification :

3. L'employeur engage le travailleur en qualité de

Le contrat prend cours le pour une durée de douze mois (1)

L'employeur assure au travailleur, pendant cette durée, un travail régulier dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs belges de l'entreprise.

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.

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.

Si, après l'expiration de la période prévue à l'alinéa 1^{er}, 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 1^{er} que si les parties en conviennent expressément (2)

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.

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.

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.

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.

Le salaire à la date de la signature du présent contrat s'élève à.....FB /..... EUR par.....

Le travailleur bénéficie en outre des primes et avantages supplémentaires suivants :

.....
.....
.....

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.

Annexe II

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

Mentions et dispositions devant figurer dans le contrat de travail
d'un artiste étranger

1. a) Nom de l'employeur ou de l'entreprise (organisateur du spectacle).

b) Siège social de l'entreprise.

c) Lieu où le spectacle est produit.

d) Numéro d'immatriculation de l'employeur à l'ONSS.

2. a) Nom et prénom de l'artiste.

b) Lieu et date de naissance.

c) Nationalité.

d) Etat-civil (célibataire, marié, veuf, divorcé).

e) Résidence ou domicile à l'étranger.

f) Lieu de résidence en Belgique.

3. Le contrat prend cours le pour se terminer le

ou : nombre, dates et lieux des prestations pour lesquelles l'artiste est recruté.

4. Description succincte des prestations à fournir par l'artiste.

Nombre d'heures prestées par jour et leur répartition.

Nombre de jours prestés par semaine et leur répartition.

5. Montant brut de la rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle, mode de calcul de la rémunération.

Lieu, mode et période du paiement du salaire en Belgique.

6. L'employeur garantit l'application de toutes les lois sociales. L'artiste est soumis aux obligations et bénéficie des avantages découlant de la législation sociale et notamment des conventions collectives au même titre qu'un artiste belge occupé en Belgique dans la même entreprise.

7. Les frais de voyage depuis le lieu de résidence de l'artiste à l'étranger jusqu'au lieu où le spectacle est produit sont à charge de l'employeur, sauf si à son arrivée l'artiste ne se produit pas par sa faute.

Les frais résultant de la délivrance du permis de travail nécessaire à la mise au travail en Belgique de l'artiste sont également à charge de l'employeur.

8. En cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ou par suite de force majeure, l'employeur est tenu de verser à l'artiste une indemnité égale au montant de l'indemnité de chômage à laquelle il pourrait prétendre s'il bénéficiait de l'assurance-chômage pour les jours pour lesquels il n'a pas perçu un pécule de vacances ou une indemnité de chômage à charge de l'assurance-chômage.

9. En cas de maladie, l'employeur s'engage à assurer à l'artiste dès son arrivée en Belgique, l'assistance médico-pharmaceutique et, le cas échéant, son hospitalisation.

Toutefois, si la maladie a une durée supérieure à un mois, les prestations prévues à l'alinéa précédent ne sont dues que si l'artiste a été effectivement mis au travail.

En cas de maladie entraînant une incapacité de travail, l'artiste 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.

Les dispositions qui précèdent ne sont applicables que jusqu'au moment où l'artiste est en droit de bénéficier des prestations de l'assurance maladie-invalidité et à condition qu'il séjourne en Belgique.

10. En cas d'invalidité permanente supérieure à 66 pour cent résultant d'un accident de travail, l'artiste 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 de l'artiste 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.

11. En cas de décès dû à un accident de travail, le conjoint de l'artiste 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 de l'artiste à l'étranger.

12. Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur ou en cas de rupture injustifiée par l'employeur avant l'expiration du terme fixé au point 3, celui-ci doit payer les frais de rapatriement de l'artiste du lieu de travail jusqu'à son domicile ou sa résidence à l'étranger, à moins que l'artiste n'ait été ou ne soit embauché par un autre employeur, conformément à la législation relative à l'occupation de travailleurs de nationalité étrangère (1).

13. A la fin du contrat, pour quelque motif que ce soit, l'artiste est rapatrié aux frais de l'employeur depuis le lieu de travail jusqu'à son domicile ou sa résidence à l'étranger (1).

14. L'employeur s'engage à trouver pour l'artiste 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 prévues par la législation belge.

15. L'employeur respecte les prescriptions légales et réglementaires applicables en matière de sécurité et d'hygiène du travail.

16. Si, après l'expiration de la période prévue au point 3, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une période indéterminée.

17. L'artiste reconnaît avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'un exemplaire du règlement de travail de l'entreprise :

- et comprendre la langue dans laquelle il est rédigé (2),
- ainsi qu'une traduction dans une langue comprise par lui (2).

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

Notes

(1) Les contrats conclus pour une durée de douze mois doivent obligatoirement contenir l'un des points 12 ou 13; les contrats conclus pour une durée inférieure à douze mois doivent obligatoirement contenir le point 13 à l'exclusion du point 12.

(2) Biffer le mention inutile.

2. La famille d'accueil procurera au jeune au pair la nourriture et le logement. Elle mettra à sa disposition une chambre convenable individuelle avec

3. Chaque mois la famille d'accueil versera au jeune au pair sur un compte bancaire la somme de BEF / EUR à titre d'argent de poche.

4. L'emploi du temps sera aménagé de manière à permettre au jeune au pair de suivre des cours et de parfaire sa culture et ses connaissances linguistiques.

Un programme culturel sera proposé par la famille d'accueil au jeune au pair.

5. Le jeune au pair bénéficiera de jour(s) de repos par semaine et de toutes facilités pour l'exercice de son culte ou de ses conceptions philosophiques.

6. En cas de maladie ou d'accident du jeune au pair, la famille d'accueil continuera à lui assurer le logement et la nourriture et lui garantira tous les soins appropriés jusqu'à ce que les arrangements nécessaires aient pu être pris.

7. La famille d'accueil s'engage à permettre et à faciliter les visites et contrôles des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance des dispositions légales relatives au placement au pair.

III. OBLIGATIONS DU JEUNE AU PAIR

1. Le jeune au pair s'engage à participer à de légères tâches courantes d'ordre familial à savoir :

.....

(énumérer de façon précise les occupations pour lesquelles on utilisera les services du jeune au pair)

durant heures par jour.

2. Le jeune au pair s'engage à n'occuper aucun emploi en Belgique tant pendant la durée du placement au pair qu'à l'expiration de l'autorisation d'occupation et du permis de travail et s'engage à quitter la Belgique dès ce moment.

Le présent contrat est établi en trois exemplaires dont :

- un sera conservé par la famille d'accueil,
- un sera conservé par le jeune au pair,
- un sera joint à la demande d'autorisation d'occupation.

Fait à, le

Signature du jeune au pair,

Signature de Madame et Monsieur,

Famille d'accueil,

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,
 Mme M. SMET

Notes

(1) (compléter si la licence d'exploitation pour le placement au pair est prescrite par la Région)

(2) Distances

Bijlage I

Bij het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999
betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Vermeldingen en bepalingen die in de arbeidsovereenkomst
van de buitenlandse werknemer moeten voorkomen

1. a) Naam van de werkgever of de onderneming :
-
- b) Zetel van de onderneming :
- c) Bedrijfszetel :
- d) Nummer en naam van het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert :
-
2. a) Naam en voornaam van de werknemer :
-
- b) Geboorteplaats en -datum :
- c) Nationaliteit :
- d) Burgerlijke staat : ongehuwd - gehuwd - weduwnaar - gescheiden
- e) Verblijf- of woonplaats :
-
- f) Kwalificatie :

3. De werkgever neemt de werknemer in dienst als

De overeenkomst gaat in op voor een duur van twaalf maanden (1).

De werkgever verzekert de werknemer gedurende die periode regelmatige arbeid onder dezelfde voorwaarden als de Belgische werknemers van de onderneming.

De werkgever helpt de werknemer, bepaaldelijk bij het vervullen van de administratieve formaliteiten. Bovendien treft hij alle gepaste maatregelen om hem aan te passen aan de arbeid die hij zal moeten verrichten en verstrekt hij hem alle nuttige inlichtingen over de loonuitbetaling en de indiening van mogelijke klachten.

De werknemer verbindt er zich toe voor de duur van de overeenkomst bij de werkgever in dienst te blijven en zich te houden aan alle bepalingen van het arbeidsreglement die van toepassing zijn op al de werknemers van de werkgever en waarvan hij in kennis is gesteld in een taal die hij verstaat.

Als de partijen de overeenkomst blijven uitvoeren na de in het eerste lid bepaalde periode, worden zij geacht die overeenkomst voor een onbepaalde tijd te zullen verlengen. In dat geval blijven de bepalingen van de punten 8 en 14 alleen dan na de in het eerste lid vastgestelde periode van toepassing, wanneer de partijen dat uitdrukkelijk overeenkomen (2).

4. De werknemer geniet in België dezelfde arbeidsvoorwaarden als de Belgische werknemer; evenals voor de Belgische werknemer gelden voor hem de voordelen en de verplichtingen die volgen uit de sociale wetgeving en met name uit de collectieve arbeidsovereenkomsten.

5. De reiskosten vanaf de verblijfplaats van de werknemer in het land van aanwerving tot de plaats van tewerkstelling komen voor rekening van de werkgever, tenzij de werknemer bij zijn aankomst in het land van tewerkstelling verhinderd wordt te werken of weigert te werken.

De kosten van het afgeven van de eerste arbeidskaart die voor zijn tewerkstelling in België nodig is, worden eveneens door de werkgever gedragen.

6. De arbeidsduur wordt overeenkomstig de desbetreffende Belgische wetten, de uitvoeringsbesluiten daarvan, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement vastgesteld.

De arbeidstijdregeling omvat uur per week, die als volgt zijn verdeeld :

.....

7. Bij gelijke arbeid ontvangt de werknemer onder dezelfde voorwaarden als de Belgische werknemers een loon dat gelijk is aan dat van de werknemers van dezelfde categorie die in de onderneming dezelfde arbeid verrichten. Onder dezelfde voorwaarden als de Belgische werknemers geniet hij eveneens alle premies en alle voordelen in natura of in geld.

Dat de werknemer de taal van het Gewest niet kent, kan niet rechtvaardigen dat hij enige loondiscriminatie ondergaat of een arbeid te verrichten krijgt die niet in overeenstemming is met zijn bekwaamheid of met de scholing waarvoor hij in dienst is genomen.

Op de datum van deze overeenkomst belooft het loonBEF /EUR

per

De werknemer geniet bovendien de volgende bijkomende premies en voordelen :

.....

De werknemer zal alle schommelingen en wijzigingen doorberekend krijgen die er na zijn tewerkstelling eventueel zullen komen in de loonstandaard, het bedrag van de premies en voordelen in natura of in geld.

Bijlage II

Bij het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999
betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemersVermeldingen en bepalingen die in de arbeidsovereenkomst
van een buitenlandse schouwspelartiest moeten voorkomen

1.
 - a) Naam van de werkgever of de onderneming (organisator van het schouwspel).
 - b) Zetel van de onderneming.
 - c) Plaats waar de voorstelling plaats heeft.
 - d) Het immatriculatienummer van de werkgever bij de RSZ.
2.
 - a) Naam en voornaam van de artiest.
 - b) Geboorteplaats en -datum.
 - c) Nationaliteit.
 - d) Burgerlijke staat (ongetrouwd, getrouwd, weduwnaar, gescheiden).
 - e) Verblijf- of woonplaats in het buitenland.
 - f) Verblijfplaats in België.
3. De overeenkomst gaat in op en eindigt op

Of : aantal, data en plaatsen van optreden waarvoor de artiest werd aangeworven.

4. Korte beschrijving van de door de artiest te leveren prestaties.

Gepresteerde uren per dag en hun verdeling.

Gepresteerde dagen per week en hun verdeling.

5. Het brutobedrag van het dag-, week- of maandloon en berekeningswijze van het loon.

Plaats, betaalmethode en -periode van het loon in België.

6. De werkgever staat in voor de toepassing van alle sociale wetten. Evenals voor de Belgische artiest die in België in dezelfde onderneming tewerkgesteld wordt, gelden voor de buitenlandse artiest dezelfde voordelen en verplichtingen die volgen uit de sociale wetgeving en met name deze uit de collectieve arbeidsovereenkomsten.
7. De reiskosten vanaf de verblijfplaats van de artiest in het buitenland tot de plaats van optreden komen voor rekening van de werkgever, tenzij de artiest bij zijn aankomst door eigen schuld niet optreedt.

De kosten van het afgeven van de arbeidskaart die voor de tewerkstelling van de artiest in België nodig is, worden eveneens door de werkgever gedragen.

8. Bij sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie of bij overmacht moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van de werkloosheidsvergoeding waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij recht had op de werkloosheidsverzekering voor de dagen waarvoor hij geen vakantiegeld of werkloosheidsvergoeding ten laste van de werkloosheidsverzekering genoot.
9. De werkgever verbindt er zich toe, bij ziekte van de artiest zodra hij in België aankomt, medische en apothekershulp alsmede eventueel zijn opname in een ziekenhuis te garanderen.

Als de ziekte langer dan één maand duurt, zijn de in het vorige lid bepaalde verstrekkingen alleen dan verschuldigd als de artiest echt tewerkgesteld is geweest.

Bij ziekte die een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft is de artiest met een woongelegenheden die aan de werkgever toebehoort, vrijgesteld van het betalen van de huur voor zover hij geen gewaarborgde loon geniet.

- De voorgaande bepalingen gelden maar totdat de artiest op de prestaties van de ziekte- en invaliditeitsverzekering gerechtigd is en op voorwaarde dat hij in België verblijft.
10. Indien de artiest een blijvende invaliditeit van meer dan 66 percent als gevolg van een arbeidsongeval oploopt, worden hijzelf en eventueel zijn echtgenote en zijn kinderen ten laste die met hem onder één dak wonen en die vergunning hebben om in België te verblijven, desgewenst op kosten van de werkgever gepatriëerd tot de woon- of verblijfplaats van de artiest in het buitenland. Als voorwaarde geldt dat die repatriëring uiterlijk één maand na het eens worden van de partijen over het percentage van de blijvende ongeschiktheid of het eindvonnis van de bevoegde rechtsmacht geschiedt.

11. Indien de artiest ten gevolge van een arbeidsongeval overlijdt, worden zijn echtgenote en zijn kinderen ten laste die vergunning hebben om in België te verblijven, desgewenst op kosten van de werkgever gerepatrieerd tot de woon- of verblijfplaats van de artiest in het buitenland.

12. De werkgever moet bij de beëindiging van de overeenkomst om een aan de werkgever toe te rekenen dringende reden of bij ongegronde beëindiging van de overeenkomst door de werkgever voor het verstrijken van de in punt 3 vastgestelde termijn, de kosten betalen van de repatriëring van de artiest vanaf de werkplaats tot zijn woon- of verblijfplaats in het buitenland, tenzij de artiest bij of door een andere werkgever overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers in dienst is of wordt genomen (1).

13. Wanneer de overeenkomst, om welke reden ook, beëindigd wordt, wordt de artiest op kosten van de werkgever gerepatrieerd vanaf de werkplaats tot zijn woon- of verblijfplaats in het buitenland (1).

14. De werkgever verbindt er zich toe de alleenwonende artiest op diens verzoek een passende woongelegenheden te bezorgen waarvoor een in de streek gebruikelijke huurprijs wordt betaald en die aan de gezondheidsvoorschriften van de Belgische wetgeving voldoet.

15. De werkgever neemt de op het gebied van veiligheid en arbeidshygiëne van toepassing zijnde wettelijke en reglementaire voorschriften in acht.

16. Indien, na het verstrijken van de in punt 3 voorziene periode, beide partijen de overeenkomst verder zetten, worden ze verondersteld de verbintenis voor een termijn van onbepaalde duur te willen hernieuwen.

17. De artiest erkent een exemplaar van deze overeenkomst evenals een exemplaar van de bedrijfsreglementering ontvangen te hebben :

- de taal te verstaan waarin zij is opgesteld (2);

- een vertaling in een door hem verstane taal te hebben ontvangen (2).

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Mevr. M. SMET

Nota's

(1) Overeenkomsten die voor een duur van twaalf maanden worden gesloten, moeten verplicht één van de punten 12 of 13 bevatten; overeenkomsten die voor een duur van minder dan twaalf maanden worden gesloten, moeten alleen punt 13 bevatten, met uitsluiting van punt 12.

(2) Schrappen wat niet van toepassing is.

2. Het gastgezin voorziet in kost en inwoning voor de au pair-jongere. Er wordt een degelijke individuele kamer ter beschikking gesteld met

3. Iedere maand zal het gastgezin aan de au pair-jongere op een bankrekening het bedrag vanBEF / EUR storten als zakgeld.

4. De tijdsbesteding zal zo worden geregeld dat de au pair-jongere de gelegenheid wordt geboden om cursussen te volgen en om de culturele kennis en de taalkennis te vervolmaken.

Een cultureel programma zal door het gastgezin aan de au pair-jongere worden voorgesteld.

5. De au pair-jongere zal over rustdagen per week beschikken en heeft alle mogelijkheden om deel te nemen aan de oefening van zijn eredienst of van zijn levensbeschouwingen.

6. In geval van ziekte of een ongeval van de au pair-jongere, zal het gastgezin verder kost en inwoning verschaffen en hem alle noodzakelijke zorgen verzekeren totdat de noodzakelijke regelingen kunnen getroffen worden.

7. Het gastgezin verbindt zich er toe om de bezoeken en controles van de ambtenaren en beambten die bevoegd zijn om toezicht uit te oefenen op de wettelijke bepalingen met betrekking tot de au pair-plaatsing mogelijk te maken en te vergemakkelijken.

III. VERPLICHTINGEN VAN DE AU PAIR-JONGERE

1. De au pair-jongere verbindt zich er toe om deel te nemen aan de lichte dagdagelijkse huishoudelijke taken met name :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(op nauwkeurige wijze een opsomming geven van de bezigheden waarvoor men gebruik zal maken van de diensten van de au pair-jongere)

gedurende uren per dag.

2. De au pair-jongere verbindt zich ertoe geen andere dienstbetrekking in België te bekleden, zowel gedurende de periode van de plaatsing als au pair als na het verstrijken van de arbeidsvergunning en van de arbeidskaart en verbindt zich ertoe vanaf dat ogenblik België te verlaten.

Deze overeenkomst wordt in drie exemplaren opgesteld waarvan er :

- een wordt bewaard door het gastgezin,
- een wordt bewaard door de au pair-jongere,
- en een zal worden gevoegd bij de aanvraag van de arbeidsvergunning.

Gedaan te, op

Handtekening van de au pair-jongere,

Handtekening van Mevrouw en Mijnheer,

Gastgezin,

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Mevr. M. SMET

—————
Nota's

- (1) (aan te vullen indien een exploitatievergunning door het Gewest vereist is voor de plaatsing van een au pair)
- (2) Afstanden.