5. REMUNERATION

En contrepartie de ses prestations, l'employé percevra une rémunération mensuelle brute de : 1525,74 EUR
Si la rémunération n'est pas calculée sur base mensuelle, le mode de calcul et les éléments à prendre en considération sont les suivants : .....
Autres avantages: chèque repas de 5,70 € par jour compris dans la rémunération (OUI/NON)[4]

Le paiement de la rémunération se fera le: 4ème jour ouvrable suivant l'échéance de paie[5]

- ☐ en espèce au siège de l'entreprise
- ☐ par chèque circulaire
- ☐ au CCP n° ..... - ..... - ..... ouvert au nom de l'employé
- ☒ au compte bancaire n° 210 - 0107414 - 87 ouvert au nom de l'employé

6. OUTILS DE TRAVAIL

Sont confiés à l'employé une clef du magasin ; un code d'alarme ;

Ce dernier en a la garde. Il devra les utiliser en bon père de famille et les restituer en bon état de fonctionnement.

7. SECURITE

L'employé veillera, en vue d'assurer la sécurité, l'hygiène et la salubrité pendant les heures de travail, à respecter les mesures de précaution et en particulier les dispositions suivantes : fermeture des différents interrupteurs fin de journée, (électricité ; eau ; alarme)

8. CONFIDENTIALITE

Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé s'abstiendra scrupuleusement de donner des renseignements relatifs aux affaires ou aux secrets de fabrication dont il aurait eu connaissance. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur.

9. LIBERALITE

Il est expressément convenu entre les parties, sauf disposition contraire expresse de la convention collective du travail conclue au sein de la commission paritaire N° 201, que les gratifications qui pourraient être allouées, notamment en fin d'année, ne font pas partie de la rémunération et conservent leur caractère de libéralités toujours révocables.

10. SALAIRE GARANTI

En application du règlement de travail, en cas d'incapacité de travail, pour être admis au bénéfice du salaire garanti, le travailleur est tenu d'avertir immédiatement son employeur et de lui fournir un certificat médical dans les 24 heures.

11. RUPTURE

Les délais de préavis à respecter par les parties sont ceux déterminés par la loi du 3 juillet 1978.

Chacune des parties peut rompre le présent contrat sans indemnité ni préavis pour motif grave.
L'article 35 de la loi précitée est applicable aux modalités de cette rupture.

12. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Il est en outre convenu ce qui suit : .....

Pour le surplus, le présent contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978.

L'employé reconnaît avoir reçu une copie signée du présent contrat et un exemplaire du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise. Il s'engage à en respecter toutes les conditions.

Fait en double exemplaire à water Loo le 20/10/09

La presente annule le 1er contrat dite indeminee mi temps

Signature de l'employeur
ZORA optic

Signature du travailleur,

---

[4] Biffer la mention inutile
[5] Le paiement doit être effectué pour le 4e jour ouvrable au plus tard (voire jusqu'au 7e jour ouvrable si cela est prévu dans le règlement de travail) suivant l'échéance de paie - Cochez la case de votre choix.

En aucun cas le Secrétariat Social ne pourra être tenu responsable d'une utilisation inappropriée de ce contrat.