


Chapitre 4 : le contrat de travail et la rémunération

Table des matières

Partie 1 : le monde de l'entreprise.

- Chapitre 1: l'entreprise.
 - Chapitre 2: les principaux processus de l'E.
 - Chapitre 3: des outils statistiques.
 - Chapitre 4: le contrat de travail et la rémunération.
- 

Partie 2 : le développement logiciel.

- Chapitre 1: l'ingénierie logicielle.
- Chapitre 2: la qualité.

<http://www.emploi.belgique.be>

<http://www.belgium.be/fr/emploi/>

https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail

Sites des syndicats

Contrat de travail

Contrat de travail

Contrat par lequel
une personne s'engage à **travailler**
moyennant **rémunération**
sous l'autorité d'une autre personne qui
l'emploie.

Autorité

Le travailleur a l'obligation « d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires et préposés, en vue de l'exécution du contrat »

Article 17, 2° de la loi du 3 juillet 1978

Lien de subordination juridique :

- L'employeur a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.
- Le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux ordres donnés.
- En contrepartie, l'employé a des droits.

Lien de subordination (1)

- Volonté des parties, exprimée dans le contrat.
- Etre soumis à des horaires, à une **organisation du temps de travail**.
- Travailler dans un lieu déterminé par l'employeur.
- Recevoir une **définition précise des tâches à accomplir**, des **instructions et des décisions** d'un supérieur hiérarchique.
- Etre soumis à un **contrôle hiérarchique**.
- Recevoir le matériel ou les outils nécessaires à l'exécution du travail (fournis par l'employeur).

Lien de subordination (2)

- **Contrepartie** pour le salarié :
 - **Salaire** dont le minimum est déterminé par la loi ou les conventions collectives.
 - Droit au **respect de sa vie personnelle** sur le lieu de travail.
 - L'employeur est tenu de respecter une réglementation en matière **d'hygiène et de sécurité**.
 - La **rupture du contrat de travail** est bien encadrée, qu'il s'agisse du contrat à durée déterminée ou indéterminée.
 - Le salarié a des **interlocuteurs dans et hors de l'entreprise** pour l'aider à défendre et à faire respecter ses droits.

Durée du contrat de travail

- **Contrat à durée indéterminée :**
 - Contrat par défaut si rien n'est stipulé.
 - Pas de limite de temps.
 - Chaque partie peut rompre le contrat à tout moment, moyennant respect de la loi.
- **Contrat à durée déterminée :**
 - Durée fixée à l'avance.
 - En principe, interdit d'en conclure plusieurs successivement.
- **Autres :**
 - Exemple : contrat de remplacement.

En principe, interdit de conclure des CDD successifs.

- Si un CDD en suit directement un autre, ce contrat est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

La loi du 3 juillet 1978 (art.10) autorise cependant la conclusion de CDD successifs :

1. Lorsque la nature du travail le justifie

Exemple : prolongation de la saison touristique en raison de circonstances climatiques favorables;

2. lorsque des raisons légitimes peuvent le justifier.
(L'employeur doit le démontrer).

3. Maximum 4 contrats successifs
ou durée totale inférieure ou égale à 3 ans (avec accord du
contrôle des lois sociales).

Écrit ?

- Contrat est valable même s'il n'y a pas d'écrit → CDI.
- ! pour un contrat CDI à temps partiel, besoin d'un écrit.
- **Contrat doit contenir les mentions suivantes :**
 - Date de début et éventuellement, date de fin.
 - Travail à exécuter (fonction).
 - Lieu d'exécution.
 - Horaire de travail.
 - Rémunération convenue et mode de calcul.
 - Autres conditions de travail :
 - **Exemple : clause de non-concurrence** (si l'employeur souhaite que le travailleur ne se mette pas au service d'un concurrent).

Clause de non-concurrence

Interdiction pour le travailleur, lors de son départ de l'entreprise,

d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent,

ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée, en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les **connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci**, en matière industrielle ou commerciale.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/clause-de-non-concurrence>

Période d'essai

- La période d'essai permet à l'employeur de pouvoir prendre le temps d'évaluer si le nouveau travailleur correspond au profil qu'il recherche pour le poste pourvu.
- Elle est **automatique** : il n'est pas besoin d'ajouter une clause d'essai dans le contrat de travail.
- Le préavis peut prendre cours dès le lundi suivant sa notification et ce, même pendant le premier mois de la relation.

Période d'essai

Ancienneté	Préavis notifié à partir du 01/05/2018
Moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 4 mois	3 semaines
De 4 mois à moins de 5 mois	4 semaines
De 5 mois à moins de 6 mois	5 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines

Auparavant (depuis 2014)
1^{er} trim = 2s (semaines)
2^e trim = 4s

Période d'essai

- **Exceptions :**
 - **Contrats d'occupation d'étudiant** : la période d'essai de 3 jours est 'automatique'.
 - **Contrats de travail temporaire et intérimaire** : une période d'essai de 3 jours est prévue mais à laquelle il peut être dérogé.

Loi du 3 juillet 1978

Obligations du salarié (1)

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, aux lieux et dans les conditions convenues.
- Agir conformément aux ordres et instructions de l'employeur et de ses délégués :
 - Voir **règlement de travail**
 - Exemples :
 - Obligation de produire une justification à toute absence.
 - Respect des conditions d'utilisation des outils de communication.
 - Obligation de se soumettre à des contrôles médicaux.
 - Port obligatoire de vêtements de sécurité ou d'une tenue décente si rapport avec la clientèle.

Obligations du salarié (2)

- S'abstenir, 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 confidentielle.
 - De se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale à son employeur :
 - Actes jugés inadmissibles dans les échanges commerciaux normaux et qui visent de manière injustifiée à favoriser les ventes d'une entreprise ou à accroître ses bénéfices.
 - Une concurrence loyale peut être menée après la fin du contrat, excepté si clause de non-concurrence.

(concurrence déloyale)

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/protection-des-entreprises/pratiques-deloyales-entre>

<http://www.emulation-innovation.be/concurrence-deloyale-avocat/>

Exemples :

- **Dénigrer une entreprise concurrente.** Exemple : mentir sur les services rendus ou non par le concurrent.
- **Se faire passer pour son concurrent (« parasitisme »)**
Exemple : Jouer sur la confusion entre les images ou les produits en imitant un nom ou un logo.
Prendre à son compte des innovations ou de la renommée de son concurrent.
- **Désorganiser le commerce de son concurrent.**
Exemple : Etouffer sa communication publicitaire.
Débaucher du personnel.

(concurrence déloyale)

http://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=493

Exemples après un licenciement :

- **Contacter les clients de son ancien employeur.**
Exemple : avoir emporté le carnet d'adresses.
- **Débaucher ses anciens collègues.**
- ...

Obligations du salarié (3)

- S'abstenir de tout ce qui peut nuire à sa propre sécurité, à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers.
- Restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui ont été confiés.
- Voir aussi :
 - Pouvoir disciplinaire de l'employeur.
 - Responsabilité du travailleur vis-vis de l'employeur et vis-à-vis de tiers.

Obligations de l'employeur (1)

Loi du 3 juillet 1978 art. 16 et 20

- Assurer le respect des convenances et des bonnes mœurs
- Faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail.
- Veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables :
 - Pour la sécurité du travailleur.
 - Pour sa santé.
 - Que les premiers secours soient assurés en cas d'accident.

Obligations de l'employeur (2)

- Payer la rémunération aux conditions, au temps et lieu convenus.
- Consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs, et en particulier, des jeunes.
- Apporter les soins en bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il ne peut retenir ces instruments de travail ou ces effets.
- Donner au travailleur le temps nécessaires pour remplir les devoirs de son culte et les obligations civiques résultant de la loi.
- Fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir.

Obligation d'accord en cas de modification du contrat

- Le contrat doit être exécuté selon les modalités convenues par les parties.
- Le travailleur ou l'employeur doit avoir l'accord de l'autre pour y apporter des modifications. (sauf clause prévue à cet effet dans le contrat).

Rupture de contrat (1)

Licenciement (employeur) ou **démission** (employé)

1. Rupture du contrat avec préavis :

- Pour exercer le droit unilatéral de rupture, prévenir l'autre partie à l'avance : **délai de préavis.**
- Notification écrite obligatoire.
- Mentions obligatoires :
 - Date de début du préavis.
 - Durée.
- Délai de préavis fixé par la loi.

Rupture de contrat (2)

2. Rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis :

- Rupture immédiate.
- Dédommagement dû en cas de rupture immédiate.

Rupture de contrat (3)

3. Rupture immédiate du contrat pour faute grave / motif grave :

« Toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé ».

Exemples :

- absence injustifiée au travail,
- vol,
- Insubordination, agressions
- actes de concurrence déloyale...

Rupture de contrat (4)

4. Acte équipollent à rupture :

La modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail est considérée comme un congé tacite (ou implicite). Une telle modification ouvre le droit, pour l'autre partie, à une indemnité de rupture.

5. Rupture de commun accord :

De commun accord, l'employeur et le travailleur peuvent librement et à tout moment mettre fin au contrat de travail et fixer les conditions de cette rupture, en prévoyant ou non le paiement d'une indemnité.

Rupture de contrat (5)

6. Rupture du contrat pour cas de force majeure :

La force majeure résulte d'un événement imprévisible qui constitue un **obstacle insurmontable à l'exécution du contrat de travail**, sans qu'une faute soit commise par l'une ou l'autre partie.

Seule la force majeure définitive entraîne la rupture du contrat.

- Exemple : incendie qui détruit une entreprise et empêche toute poursuite de l'activité.
- Exemple : retrait de permis définitif d'un chauffeur de bus.

• ...

Délais de préavis

Si licenciement

Pendant 1^{ère} année:

- Voir slides période essai.

• Pendant 2^e année:

- 1^{er} trim = 8s
- 2^e trim = 9s
- 3^e trim = 10s
- 4^e trim = 11s

Après 2a = 12s

Après 3a = 13s

Après 4a = 15s

de 5a à 19a = + 3
semaines/an

à.p.d.20a = 62s

ensuite +1 semaine/an

Droit naît dès
commencement du
trimestre ou année

Délais de préavis

Si démission,

- Moitié des délais de préavis dus en cas de licenciement (arrondissement vers le bas) sauf en période d'essai.
- Max. de 13 semaines .
- Il y a des exceptions.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-13>

Questions sur le contrat de travail ?