

# Chapitre 4 : contrat et rémunération

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

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
    - Clause de non-concurrence.

# Période d'essai

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle n'existe plus. Si ajout dans le contrat de travail, la clause serait nulle
- Période de préavis en cas de licenciement ou de démission pendant les **trois premiers mois** de leur contrat : **deux semaines**.
- **Sauf exceptions :**
  - contrats d'occupation d'étudiants
  - contrats de travail intérimaire

Loi du 3 juillet 1978

# Obligations du salarié (1)

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, aux lieux et conditions convenus
- 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)

<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 son concurrent.**  
Exemple : Etouffer sa communication publicitaire.  
Débaucher du personnel.

• ...

# Obligations du salarié (3)

- Veiller 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.

# 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, aux temps et lieu convenus, en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail
- Veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables :
  - Sécurité du travailleur
  - Santé
  - Premiers secours

# Obligations de l'employeur (2)

- Payer la rémunération aux conditions, aux 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; ne peut retenir ses instruments de travail ou ses 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, voir restrictions).

# 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

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

Exemples :

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

## 4. Rupture du contrat pour cas de force majeure

• ...

# Délais de préavis

## Si licenciement

Pendant 1<sup>ère</sup> année:

- 1<sup>er</sup> trim = 2s (semaines)
- 2<sup>e</sup> trim = 4s
- 3<sup>e</sup> trim = 6s
- 4<sup>e</sup> trim = 7s
- Pendant 2<sup>e</sup> année:
- 1<sup>er</sup> trim = 8s
- 2<sup>e</sup> trim = 9s
- 3<sup>e</sup> trim = 10s
- 4<sup>e</sup> 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)
- Max. de 13 semaines

Il y a des exceptions.

Questions sur le contrat de travail ?