



Clés pour ...

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Janvier 2011

Direction générale Relations individuelles du travail



Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- ✓ par téléphone au 02 233 42 14
- ✓ par commande directe sur le site du SPF: <http://www.emploi.belgique.be>
- ✓ par écrit à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
Fax: (02)233 42 36
E-mail: publications@emploi.belgique.be

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF:

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

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure

La rédaction de cette brochure a été achevée le 10 janvier 2011

Coordination: Direction de la communication

Rédaction: Direction générale Relations individuelles du travail

Supervision graphique et couverture:

Hilde Vandekerckhove

Mise en page: Rilana Picard

Fond de couverture: Isabelle Rozenbaum

Impression: Imprimerie Bietlot

Diffusion: Cellule Publications

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2011/1205/01

AVERTISSEMENT

En raison des fréquentes modifications qui interviennent dans la réglementation, les brochures de la série "Clés pour ..." font l'objet de mises à jour régulières, quasi annuelles. Au cas où vous souhaiteriez bénéficier d'un droit ou d'un avantage décrit dans cette brochure, vous devriez, par prudence, vérifier si cette brochure est bien la dernière édition disponible. Vous pouvez obtenir cette information en vous adressant à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, cette brochure de vulgarisation expose des réglementations parfois fort complexes. Dès lors, il se pourrait que certains cas spécifiques n'y soient pas traités. Aussi, en cas de doute ainsi que pour obtenir des explications complémentaires sur les matières exposées dans cette brochure, il faut s'adresser aux services et institutions renseignés dans la dernière partie de la brochure. C'est pour cette raison également que l'attention du lecteur doit être attirée sur le fait qu'aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

H/F

Les termes «travailleurs», «employeurs» et «chômeurs» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

Avant-propos

Réaliser une brochure sur les contrats de travail est ambitieux car le sujet est très vaste. Cette brochure essaye pourtant de présenter et d'expliquer les règles de base qui régissent les contrats de travail ainsi que les enseignements essentiels qui peuvent être tirés de la jurisprudence et de la littérature juridique. Cette brochure ne peut toutefois résoudre tous les problèmes auxquels peut être confronté un travailleur.

Si on trouve dans la brochure les règles relatives à la notion et à la forme du contrat de travail, à l'engagement, aux conséquences de certains événements comme les vacances, une maladie ou une interruption de carrière, ainsi qu'à la fin du contrat de travail, il n'en sera pas de même du montant des rémunérations ou de la durée du travail, matières qui font l'objet d'autres réglementations ou qui relèvent du domaine des conventions individuelles et collectives de travail.

En outre n'ont pas été traités les sujets qui font l'objet d'autres brochures de la même série (Clés pour ... le travail des étudiants, Clés pour ... le travail à temps partiel) de même que ceux qui n'intéressent qu'une catégorie trop réduite de travailleurs, tels les domestiques, les représentants de commerce et les travailleurs à domicile.

Cette brochure s'adresse surtout aux travailleurs et employeurs qui sont confrontés tous les jours aux réalités du monde du travail.



Table des matières

1	Notions de base du contrat de travail	9
1.1	Définition	9
1.1.1	Contrat	9
1.1.2	Travail	10
1.1.3	Rémunération	10
1.1.4	Autorité	11
1.2	Types de contrats de travail	13
1.2.1	Types de contrats en fonction de la nature du travail	13
1.2.2	Types de contrats en fonction de la durée	14
1.2.3	Types de contrats en fonction du volume des prestations	18
2	Engagement	19
2.1	Conditions de validité pour conclure un contrat de travail	19
2.1.1	Capacité	19
2.1.2	Consentement	21
2.1.3	Objet certain et licite	21
2.1.4	Conséquences de l'absence d'une condition de validité	21
2.2	Conditions de forme	22
2.2.1	Contrats de travail pour lesquels un écrit est exigé	22
2.2.2	Clauses qui doivent être constatées par écrit	23
2.2.3	Constataion par écrit pour le travail effectué à l'étranger	23
2.2.4	Preuve de l'existence d'un contrat de travail	23
2.2.5	Emploi des langues	23
2.3	Quelques principes concernant le recrutement et la sélection des travailleurs	25
2.3.1	Informations relatives à l'emploi proposé	25
2.3.2	Production de diplômes, attestations et autres documents officiels	25
2.3.3	Examens, tests et épreuves	25
2.3.4	Egalité de traitement	26
2.3.5	Respect de la vie privée	26
2.3.6	Traitement confidentiel des données	26

3	Période d'essai	27
3.1	Durée de l'essai	28
3.1.1	Ouvriers	28
3.1.2	Employés	28
3.1.3	Dispositions communes aux ouvriers et aux employés	28
3.2	Fin de l'essai	29
3.2.1	Ouvriers	29
3.2.2	Employés	29
4	Obligations de l'employeur et du travailleur	31
4.1	Obligations et responsabilité du travailleur	31
4.1.1	Obligations du travailleur	31
4.1.2	Pouvoir disciplinaire de l'employeur	32
4.1.3	Cautionnement	32
4.1.4	Responsabilité du travailleur	33
4.2	Obligations de l'employeur et acte équipollent à rupture	35
4.2.1	Obligations de l'employeur	35
4.2.2	Modification unilatérale des conditions de travail	35
5	Suspension de l'exécution du contrat de travail	37
5.1	Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail communes aux employés et aux ouvriers	37
5.1.1	Causes de suspension légales	37
5.1.2	Causes de suspension jurisprudentielles	53
5.1.3	Causes de suspension conventionnelles: le congé sans solde ...	53
5.2	Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail spécifiques au contrat de travail ouvrier	54
5.2.1	Accident technique	54
5.2.2	Intempéries	54
5.2.3	Manque de travail résultant de causes économiques	54
6	Fin du contrat de travail	57
6.1	Modes généraux de cessation du contrat de travail	57
6.1.1	Accord des parties	57
6.1.2	Condition résolutoire	57
6.1.3	Décès d'une des parties	58
6.1.4	Force majeure	58
6.1.5	Résolution judiciaire	58
6.1.6	Echéance du terme ou achèvement du travail convenu	58



6.2	Cessation du contrat par la volonté d'une des parties: licenciement ou démission	59
6.2.1	Rupture du contrat à durée indéterminée	59
6.2.2	Rupture du contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini	68
6.2.3	Modes de rupture communs à tous les contrats	68
6.2.4	Protection contre le licenciement	69
6.2.5	Licenciement abusif	71
6.3	Clause de non-concurrence	72
6.4	Clause d'écolage	75
6.5	Remise des documents sociaux	78
7	Références légales	79
8	Adresses utiles: on peut se renseigner	81
8.1	Sur le contrat de travail	81
8.2	Sur d'autres matières	84

1

Notions de base du contrat de travail

1.1 Définition

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, le travailleur, s'engage, contre rémunération, à mettre son travail au service d'une autre personne, l'employeur, et à l'exercer sous l'autorité de celle-ci.

Les quatre éléments essentiels du contrat de travail sont donc :

- Le contrat;
- Le travail;
- La rémunération;
- L'autorité de l'employeur (le lien de subordination).

La loi relative aux contrats de travail s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur privé et aux travailleurs occupés dans le secteur public qui ne sont pas régis par un statut.

1.1.1 Contrat

Le contrat de travail naît du consentement des parties.

C'est une convention bilatérale, cela signifie que les parties s'obligent l'une envers l'autre. Le travailleur s'engage à effectuer un travail et l'employeur à payer une rémunération.

L'employeur ne peut modifier le travail que dans les limites du pouvoir qui lui est reconnu (voir points 4.2.1 et 4.2.2).

Les éléments essentiels du contrat de travail (par exemple la nature du travail, la description des tâches dans le cas où celles-ci ont été prévues conventionnellement, le temps de travail et le lieu où le travail doit être exécuté) ne peuvent être unilatéralement modifiés ni par l'employeur, ni par le travailleur.

1.1.2 Travail

L'objet du contrat de travail est de fournir un travail.

Cet élément permet de distinguer le contrat de travail du contrat d'apprentissage (qui prépare le jeune à l'exercice de certaines professions et dont l'objet est donc la formation).

Le travail ne doit pas être déterminé dans le contrat de travail. Il est toutefois préférable que les parties précisent la fonction qui doit être exécutée.

Aussi bien l'employeur que le travailleur sont concernés par le travail. L'employeur doit fournir le travail et le travailleur s'engage à accomplir correctement et consciencieusement le travail qui lui a été confié pour que l'entreprise puisse atteindre son but. Le travailleur ne s'engage cependant pas à atteindre un résultat bien défini.

1.1.3 Rémunération

La rémunération est la contrepartie de l'exécution de la prestation de travail et est un élément essentiel du contrat de travail. On ne peut parler d'un contrat de travail que si les parties se sont mises d'accord sur la rémunération.

Cet élément permet de distinguer notamment le contrat de travail du travail bénévole. Les bénévoles qui effectuent des prestations gratuites ne sont en principe pas dans les liens d'un contrat de travail. Dans le cas où une rémunération est payée au "bénévole" (le terme rémunération étant entendu dans son sens le plus large), il s'agira alors d'un contrat de travail.

L'employeur doit payer la rémunération convenue. Le non-paiement de la rémunération est une infraction.

La rémunération doit être déterminée (par exemple, un montant précis) ou déterminable (par exemple, un salaire à la pièce, un salaire horaire,

une rémunération à la commission ...). La manière dont s'effectue le paiement et le mode de calcul de la rémunération ne sont pas déterminants pour l'existence même du contrat de travail.

La loi relative aux contrats de travail ne contient aucune disposition concernant le montant de la rémunération. Des normes minimales obligatoires fixant le montant de la rémunération (les barèmes) sont contenues dans les conventions collectives de travail qui priment sur la volonté des parties et auxquelles la convention individuelle (le contrat de travail) ne peut déroger pour fixer une rémunération plus basse.

Lorsque dans un contrat de travail, la rémunération n'a pas été expressément prévue, ou si elle n'est pas déterminable, le minimum barémique en vigueur s'appliquera.

1.1.4 Autorité

Les prestations de travail doivent être exécutées sous l'autorité d'une autre personne. L'autorité est également un élément essentiel du contrat de travail.

Cet élément permet de différencier le contrat de travail d'autres conventions dans lesquelles un travail doit aussi être exécuté contre paiement (ex. contrat d'entreprise). Les indépendants ne travaillent pas sous l'autorité de quelqu'un.

L'autorité se déduit d'un ensemble d'éléments qui chacun pris séparément ne seraient pas déterminants. L'existence ou non d'un lien de subordination est une question de fait, soumise à l'appréciation du juge.

A. Indices d'autorité

Les décisions judiciaires retiennent comme indices:

- Les obligations qui se rapportent à l'organisation du travail (obligation de respecter l'horaire de travail, de suivre les instructions relatives à l'exécution matérielle du travail);
- La surveillance exercée par l'employeur, aussi bien de l'exécution du travail proprement dit que du respect des horaires de travail;
- L'organisation financière et économique détenue uniquement par l'employeur;
- L'indépendance dont le travailleur bénéficierait sur le plan professionnel n'est pas inconciliable avec l'existence d'un lien de subordination.

B. Possibilité d'exercer l'autorité

La possibilité juridique d'exercer la direction et la surveillance sur le travailleur sont des éléments suffisants pour conclure à l'existence d'un contrat de travail. Il n'est pas nécessaire que cette possibilité soit exercée effectivement ou exercée de manière permanente. L'employeur peut déléguer ce droit de contrôle à des tiers ou exercer un contrôle a posteriori.

Exemple:

- ❖ *les représentants de commerce, bien qu'ils effectuent leur travail en dehors de l'entreprise, se trouvent néanmoins sous l'autorité de leur employeur. En effet, ils sont souvent tenus de rendre des rapports d'activité permettant un contrôle a posteriori. Il en est de même des travailleurs à domicile qui travaillent chez eux ou dans un autre lieu qu'ils ont choisi librement.*

C. Dépendance juridique

Le droit de donner des ordres et d'effectuer une surveillance sur le subordonné est révélateur d'une dépendance juridique. La seule dépendance économique n'est pas déterminante pour la qualification du contrat de travail.

D. Indépendance dans l'exécution du travail

La subordination n'est pas inconciliable avec l'indépendance du travailleur au niveau de l'exécution de son travail et de la responsabilité qu'il assume vis-à-vis de ce travail. La subordination révélatrice du contrat de travail se trouvera dans les aspects matériels de l'organisation du travail et non dans l'exécution proprement dite.

Rien ne s'oppose donc à ce que le lien de subordination aille de pair avec une entière liberté et indépendance dans l'exécution du travail (ex.: médecins dans les cliniques, médecins du travail, artistes, journalistes ...).

E. Exemples

Cas ordinaires:

- ❖ La liberté dont doit disposer le médecin dans son diagnostic et le traitement de ses patients n'exclut pas que celui-ci puisse être engagé sous les liens d'un contrat de travail.
- ❖ L'exploitant d'une station service est la plupart du temps le subordonné d'une société; l'existence d'un contrat de travail peut être démontrée par l'organisation du travail (ex.: le respect d'heures de présence), par une description précise des tâches et un contrôle sévère.

Cas dans lesquels une présomption légale existe jusqu'à preuve du contraire:

- Les pharmaciens peuvent travailler sous un lien de subordination. Le propriétaire ou le locataire de l'officine est considéré comme l'employeur et le pharmacien qui exerce son activité dans l'officine est présumé être dans les liens d'un contrat de travail, sauf évidemment si ce pharmacien est lui-même propriétaire de la pharmacie.
- Le contrat entre commettant et intermédiaire est présumé être un contrat de travail de représentant de commerce.

Cas dans lequel une présomption légale existe sans que la preuve contraire puisse être apportée:

- Les prestations de services complémentaires effectuées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail lorsque le prestataire de ces services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exécution d'activités similaires.

Remarque

Concernant la qualification de la relation de travail, il faut désormais tenir compte des dispositions du Titre XIII de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, généralement évoqué comme «la loi sur les relations de travail». Ce texte a pour objectif de créer un cadre permettant d'apprécier la nature juridique de la relation de travail sur base de critères généraux fixés par la loi elle-même et sur base de critères spécifiques (c'est-à-dire applicables à un secteur, à une ou plusieurs professions ou catégories de professions), néanmoins ces derniers doivent être définis par une commission ad hoc, laquelle reste à instituer.

1.2 Types de contrats de travail

1.2.1 Types de contrats en fonction de la nature du travail

Il est fait dans notre législation une différence entre ouvriers et employés:

- Les ouvriers accomplissent un travail principalement manuel;
- Les employés accomplissent un travail principalement intellectuel.

Le contrat sera déterminé en fonction du travail réellement effectué plutôt que de la qualification que les parties ont donnée à leur contrat.

A cet égard, des éléments tels que la périodicité du paiement de la rémunération, l'importance et la technicité de la fonction, les éventuels titres et diplômes ne sont pas en soi déterminants. Ils peuvent toutefois jouer un rôle dans l'interprétation des cas marginaux.

Certaines catégories de travailleurs, pour lesquelles des dispositions particulières existent, dépendent pour le reste d'une de ces deux catégories principales (employés-ouvriers). Il en va ainsi pour les représentants de commerce, pour les travailleurs à domicile, pour les étudiants, pour les domestiques et pour les travailleurs intérimaires.

On peut accorder conventionnellement à un ouvrier un statut d'employé (mais non les désavantages); cette reconnaissance a pour effet de le faire bénéficier de certaines dispositions plus favorables mais non de le faire passer effectivement dans la catégorie des employés.

1.2.2 Types de contrats en fonction de la durée

Un contrat de travail peut être conclu sans qu'il soit fait mention d'une limite de temps (pour une durée indéterminée), ou avec une limite dans le temps (contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini).

Un contrat de travail ne peut jamais être conclu à vie.

A. Contrat de travail conclu pour une durée indéterminée

Ce type de contrat a été considéré par le législateur comme la "règle générale": si les parties n'ont rien prévu, le contrat est automatiquement censé être à durée indéterminée. Il en est de même lorsque les conditions mises à la conclusion d'un autre type de contrat ne sont pas remplies.

Un contrat de travail à durée indéterminée existe par la seule expression de l'accord des parties; aucune formalité n'est requise, un contrat verbal peut suffire. Cet accord peut également résulter du fait que les parties ont commencé à exécuter le contrat de travail, c'est-à-dire que le travailleur a entamé le travail chez son employeur.

B. Contrat de travail conclu pour une durée déterminée

C'est un contrat mentionnant une date déterminée ou un événement dont la réalisation à une date connue mettra fin aux obligations réciproques des parties.

Le contrat à durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement et au plus tard avant l'entrée en service du travailleur; l'entrée en service est le moment où débute l'exécution du contrat. Dans le cas où la date de fin de contrat n'a pas été constatée par écrit au plus tard avant la date d'entrée en service, le contrat est à durée indéterminée.

La constatation écrite n'est toutefois pas nécessaire dans les secteurs d'activité et pour les catégories de travailleurs pour lesquelles cette forme de contrat est admise par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal (exemple: extras du secteur Horeca et dockers).

Contrats à durée déterminée successifs

Lorsque les parties concluent des contrats à durée déterminée successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption, imputable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée. Il n'en sera pas ainsi si l'employeur démontre que ces contrats sont justifiés soit par la nature même du travail soit par d'autres motifs légitimes (ex.: contrats de recherche scientifique subventionnés, spectacle...).

Par ailleurs, il existe également deux possibilités de conclure des contrats à durée déterminée successifs:

•❖ Contrats successifs d'une durée de deux ans maximum:

L'employeur et le travailleur peuvent conclure au maximum quatre contrats à durée déterminée successifs, pour autant que la durée de chacun de ceux-ci ne soit pas inférieure à trois mois et que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas deux ans;

•❖ Contrats successifs d'une durée de trois ans maximum:

Moyennant l'autorisation préalable du Contrôle des lois sociales, des contrats successifs pour une durée déterminée peuvent être conclus, avec chaque fois une durée minimale de six mois, à condition que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas trois ans.

Dépassement de la date convenue

Le contrat à durée déterminée prend fin automatiquement par l'arrivée du terme prévu. Aucun avertissement ou préavis n'est nécessaire.

Dans le cas où les parties, après l'échéance du terme, continuent l'exécution du contrat, celui-ci sera soumis aux mêmes règles que celles prévues pour les contrats à durée indéterminée.

C. Contrat de travail pour un travail nettement défini

Dans ce contrat de travail, ce n'est pas la durée du travail qui est précisée mais bien le travail exact à accomplir (par exemple le contrat de travail en qualité d'acteur dans un film bien précis, la cueillette des fruits d'une exploitation agricole, la rédaction d'un ouvrage...). Ainsi les parties peuvent, dès le début du contrat, avoir une idée précise sur la durée de celui-ci.

Le travailleur doit disposer, dès avant son entrée en service, d'une description précise du travail convenu afin de pouvoir effectuer une estimation sûre de l'étendue du travail demandé et de la durée nécessaire.

Comme le contrat conclu pour une durée déterminée, le contrat conclu pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Ce contrat prend fin automatiquement, sans qu'un avertissement par une des parties soit nécessaire, dès l'achèvement du travail convenu.

Pour le contrat de travail pour un travail nettement défini, les mêmes conditions de validité sont requises que pour le contrat à durée déterminée.

Les dispositions relatives aux contrats à durée déterminée successifs (en principe interdits) s'appliquent également aux contrats pour un travail nettement défini.

D. Contrat de remplacement

Un contrat de remplacement peut être conclu pour le remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat est suspendu pour un motif autre que le chômage partiel pour causes économiques ou d'intempéries, la grève ou le lock-out. Dans ce contrat de travail, il peut être dérogé aux dispositions de la loi sur le contrat de travail en ce qui concerne la durée du contrat et les préavis.

Un contrat écrit doit obligatoirement être rédigé pour chaque travailleur individuellement avant l'entrée en service. La raison du remplacement, l'identité du travailleur remplacé et les conditions de l'engagement doivent être mentionnés dans le contrat.

Durée

Le contrat de remplacement est en principe un contrat à durée indéterminée. Les parties peuvent cependant prévoir que ce contrat sera rompu moyennant un délai de préavis réduit, voire pas de préavis du tout, au moment où le travailleur remplacé reprendra ses fonctions (ou au moment où le contrat de cette personne prend fin).

La durée du contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans. Cette durée maximale est applicable également aux contrats de remplacement successifs. Même en cas d'interruption entre les différents contrats de remplacement, la durée maximale trouvera à s'appliquer, exception faite du cas où l'interruption est imputable au travailleur.

Exceptionnellement, le contrat de remplacement peut avoir une durée de plus de deux ans dans le cas où le contrat est conclu en vue du remplacement d'une personne qui interrompt sa carrière professionnelle.

Le non-respect des dispositions relatives à la durée maximale ou à la constatation par écrit du contrat aura comme conséquence l'application des règles relatives au contrat à durée indéterminée.

N.B. Le remplacement d'un travailleur peut également donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, même si ce dernier type de contrat n'est pas un contrat de remplacement.

E. Contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et contrat de travail intérimaire

Le contrat pour l'exécution d'un travail temporaire ou le contrat de travail intérimaire ne peuvent être conclus que dans cinq hypothèses:

- ❖ Le remplacement d'un travailleur permanent;
- ❖ Le surcroît exceptionnel de travail;
- ❖ L'exécution d'un travail exceptionnel;
- ❖ La fourniture de prestations artistiques ou la production d'œuvres artistiques pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel;
- ❖ La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé.

Le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire est conclu directement par un employeur et un travailleur tandis que le contrat de

travail intérimaire est conclu par l'intermédiaire d'une société de travail intérimaire. Ces contrats peuvent être conclus aussi bien pour une durée déterminée que pour un travail nettement défini et que pour le remplacement d'un travailleur permanent. Ces contrats doivent nécessairement faire l'objet d'un écrit. Dans ce cadre, la loi autorise la conclusion de plusieurs contrats successifs.

1.2.3 Types de contrats en fonction du volume des prestations

A. Contrat de travail à temps plein

Sauf disposition contraire, un contrat de travail est conclu à temps plein, c'est-à-dire pour la durée maximale de travail dans l'entreprise.

B. Contrat de travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un travail effectué de manière régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale du travail dans l'entreprise.

Formes requises

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au début de l'exécution à temps partiel. Dans cet écrit doivent être mentionnés le régime de travail (la durée et les jours de travail) et l'horaire (les périodes de travail par jour). Si l'écrit ne contient pas les mentions prescrites, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont les plus favorables parmi ceux prévus au règlement de travail ou, à défaut, parmi ceux qui découlent de tout autre document social dont la tenue est obligatoire. Dans certaines situations, d'autres sanctions sont également possibles.

2

Engagement

2.1 Conditions de validité pour conclure un contrat de travail

Un contrat de travail doit satisfaire aux conditions de validité qui sont exigées pour n'importe quel contrat.

Celles-ci sont :

- ◆ La capacité des parties à contracter;
- ◆ Le consentement valide de la partie qui s'engage;
- ◆ La présence d'un objet défini et d'une cause licite.

Quelques-unes de ces conditions méritent une explication par rapport à la conclusion d'un contrat de travail.

2.1.1 Capacité

A. Mineurs d'âge

Un mineur d'âge (c'est-à-dire une personne qui n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans) peut conclure un contrat de travail et le résilier, moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père, de sa mère ou de son tuteur.

En l'absence de cette autorisation, le juge de la jeunesse peut être saisi par le ministère public ou un membre de la famille. Pour les litiges en matière de contrat de travail, le mineur doit être représenté par son père, sa mère ou son tuteur. L'employeur peut aussi valablement remettre la rémunération au mineur, sauf opposition du père, de la mère ou du tuteur.

Dans ce cas, le juge de la jeunesse peut, sur requête d'un membre de la famille ou du ministère public, autoriser le mineur à percevoir lui-même sa rémunération.

Par la prolongation de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans, la liberté pour un mineur d'âge de conclure un contrat de travail est limitée dans une large mesure. Jusqu'à l'âge de 15 ans, tout jeune doit suivre un enseignement à temps plein. A partir de 15 ans, il n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein pour autant qu'il ait terminé les deux premières années d'études de l'enseignement secondaire à temps plein (peu importe qu'il réussisse ou non). En aucun cas, l'obligation scolaire à temps plein ne se poursuit après 16 ans.

A partir de ce moment, le jeune peut suivre un enseignement à temps partiel et combiner cela avec un contrat de travail à condition que la durée de ses prestations de travail ajoutée à la durée des cours ne dépasse pas les limites normales de la durée du travail.

L'obligation scolaire des jeunes s'éteint à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans ou au jour de leur 18e anniversaire, au cas où cet anniversaire se situe avant la fin de l'année scolaire considérée. Ils peuvent donc travailler à temps plein à partir de ce moment.

Remarque

Dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant, il est cependant possible qu'un jeune puisse dès l'âge de 15 ans effectuer des prestations de travail à temps plein pendant les vacances scolaires, pour autant qu'il ne soit plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

B. Conjoints

Chaque conjoint a le droit de conclure un contrat de travail sans le consentement de l'autre, de le résilier, de percevoir sa rémunération et d'en disposer.

Une procédure spéciale est possible si la profession choisie porte gravement atteinte aux intérêts de l'autre conjoint ou des enfants mineurs; dans ce cas, la cessation de l'activité peut être demandée devant le tribunal de première instance.

2.1.2 Consentement

Le consentement des deux parties est donné valablement s'il ne présente pas de vice, c'est-à-dire s'il n'est pas affecté par la violence (physique ou morale), l'erreur (par exemple, sur les qualités professionnelles du co-contractant), le dol (qui peut se produire sous la forme de déclarations mensongères).

Le consentement donné est nul s'il est prouvé que le contrat en question n'aurait pas été conclu en l'absence de ces vices.

Au sujet du dol, il faut remarquer que des réponses mensongères à des questions illicites (ex. concernant l'appartenance à un syndicat) n'entraîneront pas la nullité du contrat.

2.1.3 Objet certain et licite

L'objet d'un contrat de travail est pour le travailleur la prestation de travail qu'il s'engage à exécuter et pour l'employeur la rémunération qu'il doit payer et la mise au travail. Cet objet doit être "certain" et défini. Il doit être possible et licite, c'est-à-dire ni contraire à l'ordre public et aux bonnes moeurs ni contraire aux dispositions impératives des lois ou des règlements (ex. le commerce de contrebande).

2.1.4 Conséquences de l'absence d'une condition de validité

Si l'on n'a pas satisfait à l'une des conditions de validité, le contrat de travail est nul.

Cette nullité peut être relative ou absolue. La nullité sera absolue lorsque le contrat est conclu pour un travail qui est interdit par la loi (ex. travail au noir), un travail qui est en contradiction avec une règle de droit qui veut protéger l'ordre public ou les bonnes moeurs.

Une telle nullité peut aussi bien être invoquée par l'employeur que par le travailleur; en outre, elle doit être soulevée d'office par le juge.

Lorsque la règle de droit ne protège que des intérêts privés, la nullité est relative, c'est-à-dire qu'elle peut seulement être invoquée par la personne qui est protégée par la règle de droit transgressée.

Par contre, la nullité du contrat ou de certains points de celui-ci ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la loi sur les contrats de travail ou au regard du droit à la rémunération lorsque les prestations de travail sont fournies:

- ❖ Dans les salles de jeux;
- ❖ En vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail. (Exemple de nullité du contrat qui confère néanmoins au travailleur tous les droits en la matière: occupation de travailleurs étrangers sans permis de travail).

Les travailleurs qui sont concernés par cela ont droit au préavis légal, au salaire garanti, à la rémunération pour le travail exécuté, même illicite.

2.2 Conditions de forme

En principe, il n'est pas exigé que la conclusion d'un contrat de travail soit constatée par écrit. Il peut donc aussi être conclu verbalement.

Dans la pratique, on recourt cependant souvent à un contrat de travail écrit pour éviter les difficultés de preuve.

N.B.: A partir du 2 août 2007 il est possible de signer électroniquement un contrat de travail établi lui-même de manière électronique. On ne pourra faire usage de cette possibilité que dans la mesure où les deux parties sont d'accord.

Il y a aussi une série de contrats de travail et de clauses pour lesquels un écrit est nécessaire.

2.2.1 Contrats de travail pour lesquels un écrit est exigé

- ❖ Contrat d'occupation d'étudiant;
- ❖ Contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini;
- ❖ Contrat de remplacement;
- ❖ Contrat de travail à temps partiel;
- ❖ Contrat pour l'exécution d'un travail temporaire ou intérimaire;
- ❖ Contrat d'occupation de travailleur à domicile.

2.2.2 Clauses qui doivent être constatées par écrit

- ❖ Clause d'essai;
- ❖ Clause de non-concurrence;
- ❖ Clause d'écologie.

2.2.3 Constataction par écrit pour le travail effectué à l'étranger

Les travailleurs qui, dans le cadre de leurs prestations de travail, ont une mission à l'étranger d'une durée de plus d'un mois, doivent disposer avant leur départ pour l'étranger d'un écrit constatant:

- ❖ La durée du travail exercé à l'étranger;
- ❖ La devise servant au paiement de la rémunération;
- ❖ Les avantages éventuels liés à la mission à l'étranger;
- ❖ Le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

2.2.4 Preuve de l'existence d'un contrat de travail

A défaut d'écrit, tous les droits et les obligations que l'employeur a à l'égard du travailleur et inversement, peuvent être prouvés par témoins.

Pour les contrats et les clauses qui doivent être constatés par écrit (voir plus haut), cette preuve n'est pas possible puisque ces contrats ou clauses ne peuvent exister sans écrit. Les contrats de travail qui ne doivent pas être constatés par écrit mais pour lesquels un écrit existe, sont prouvés par cet écrit dont le contenu ne peut être contredit par un témoignage.

2.2.5 Emploi des langues

L'usage des langues employées dans les relations sociales est réglementé en Belgique. Les relations sociales comprennent aussi bien les contacts oraux qu'écrits, individuels que collectifs entre employeurs et travailleurs, qui ont un rapport direct ou indirect avec la mise au travail.

Région de langue néerlandaise:

Pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi que pour les actes et documents prescrits par la loi ou les règlements, le néerlandais doit être utilisé lorsque l'employeur a son siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise.

Région de langue française:

En ce qui concerne les employeurs qui ont leur siège d'exploitation dans la région de langue française, c'est le français qui doit être utilisé pour les relations sociales et pour les actes et documents.

En outre, on peut utiliser aussi une traduction dans une autre langue que les parties elles-mêmes ont choisies.

Dans ces deux régions, l'acte ou le document sera nul s'il ne respecte pas ces principes.

Région de Bruxelles-capitale:

Les entreprises qui sont établies dans la Région bilingue de Bruxelles-capitale (19 communes), doivent rédiger les documents en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone.

Région de langue allemande:

Les employeurs qui ont leur siège d'exploitation dans la Région de langue allemande doivent utiliser l'allemand pour les actes et documents destinés à leur personnel.

Communes à facilités:

Les entreprises établies dans les communes à facilités de la Région flamande et de la périphérie bruxelloise doivent rédiger les documents pour leur personnel en néerlandais.

Les entreprises établies dans les communes à facilités situées en Région wallonne doivent rédiger ces documents en français.

Dans la Région de Bruxelles-capitale, la Région de langue allemande et dans les communes à facilités, si les documents ne sont pas rédigés dans la langue prescrite par la réglementation, la sanction consiste dans le remplacement obligatoire de l'acte ou du document. Ce remplacement entraîne la validité rétroactive du document initial.

2.3 Quelques principes concernant le recrutement et la sélection des travailleurs

Un employeur qui désire engager un travailleur, doit respecter, pendant la procédure de recrutement et de sélection, une série de prescriptions et de règles de conduite qui sont explicitées ici en bref.

2.3.1 Informations relatives à l'emploi proposé

L'employeur doit fournir au candidat des informations suffisantes relatives à l'emploi proposé comme la nature de la fonction ainsi que les exigences imposées (entre autres, le niveau de formation), le lieu où le travail doit être exécuté, sauf si celui-ci ne peut être fixé ou si l'exécution de la fonction ne se fait pas à un endroit déterminé.

2.3.2 Production de diplômes, attestations et autres documents officiels

La remise de copies certifiées conformes (diplômes, attestations...) ne peut être exigée par l'employeur qu'à l'issue de la procédure de sélection. Le travailleur ne doit remettre ces documents que lorsqu'il a la certitude d'être engagé. Cependant, pendant cette procédure, des copies ordinaires peuvent être demandées. L'employeur doit alors les remettre au candidat à l'issue de la procédure.

2.3.3 Examens, tests et épreuves

Le but d'un test à l'embauche est de pouvoir apprécier la compétence du futur travailleur. L'exécution d'un test ne fait pas encore naître un contrat de travail. Le test ne doit donc pas être rémunéré. Il ne peut pas dépasser le temps nécessaire pour pouvoir apprécier la compétence du candidat. Les frais éventuels afférents aux tests et épreuves (tests psychologiques et examens médicaux) sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés.

Sur demande du candidat, l'employeur doit fournir une attestation sur laquelle figurent les date et heure auxquelles il s'est présenté ainsi que, le cas échéant, le motif pour lequel il n'a pas été engagé. L'employeur doit

organiser la sélection de manière à limiter autant que possible les déplacements du candidat. Les frais de déplacement sont toujours à charge du candidat.

2.3.4 Egalité de traitement

Il ne peut être fait de différences entre les candidats au niveau personnel, lorsque celles-ci n'ont pas de rapport avec la fonction ou avec la nature de l'entreprise. Ainsi l'employeur ne peut tenir compte de l'âge, du sexe, de l'état civil, des antécédents médicaux, de la nationalité, des convictions politiques ou sociales ou de l'appartenance à une organisation ou groupe-ment.

2.3.5 Respect de la vie privée

Des questions sur la vie privée peuvent être posées dans la mesure où elles sont en rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction.

Ainsi, par exemple, une question relative à une éventuelle grossesse d'une candidate est considérée comme illicite sauf si la fonction est considérée par la loi comme dangereuse pour la santé de la femme et de l'enfant (ex. emploi où la travailleuse est exposée à certaines matières nocives, hautes températures ou vibrations mécaniques).

2.3.6 Traitement confidentiel des données

L'employeur doit traiter tous les renseignements relatifs au candidat de manière confidentielle. Le candidat doit également coopérer de bonne foi à la sélection. Il doit fournir toutes les données nécessaires au sujet de ses antécédents professionnels et de ses études dans la mesure où ils sont en rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction. Le candidat ne peut tirer profit de données confidentielles dont il aurait eu connaissance à l'occasion de la procédure de sélection.

3

Période d'essai

La période d'essai doit permettre, tant à l'employeur qu'au travailleur, d'apprécier si leur relation de travail correspond bien à leurs aspirations et à leurs besoins. L'employeur pourra juger entre autres des qualités professionnelles de son nouveau travailleur et de son intégration dans le milieu du travail, le travailleur de ses conditions de travail et l'intérêt de sa tâche.

Pour qu'un contrat de travail comprenne une clause d'essai valable, il faut que cette clause soit constatée par écrit au plus tard au moment où le travailleur entre en service.

Si un écrit n'a pas été signé à ce moment, il n'y aura donc pas de période d'essai et le travailleur sera immédiatement engagé sous un contrat à durée indéterminée. Il en est de même si cet écrit est signé après l'entrée en service du travailleur.

L'essai ne doit pas être confondu avec un test auquel peut être soumis le travailleur avant son engagement.

Le test est destiné à apprécier les qualités professionnelles élémentaires du travailleur (la candidate secrétaire sait-elle utiliser le programme de traitement de texte utilisé dans l'entreprise?). Il se caractérise par sa très courte durée et par le caractère gratuit (car non directement utilisable par le futur employeur du travail effectué).

3.1 Durée de l'essai

3.1.1 Ouvriers

La durée de la période d'essai d'un ouvrier peut varier entre sept et 14 jours.

La clause écrite doit donc préciser la durée de l'essai dans ces limites imposées par la loi. Si la clause d'essai précise qu'il y aura un essai mais n'en fixe pas la durée, celle-ci sera toujours ramenée au minimum, c'est-à-dire sept jours. Il en sera de même si la durée convenue dépasse 14 jours.

La durée de l'essai est prolongée de toute suspension de l'exécution du contrat de travail (voir ci-après: maladie, accident, vacances annuelles...) se produisant pendant la période convenue.

Cette prolongation ne peut néanmoins pas dépasser sept jours. La durée de la période d'essai "prolongée" ne pourra donc jamais dépasser 21 jours (14 jours de période d'essai initiale + sept jours de prolongation).

3.1.2 Employés

La durée de la période d'essai d'un employé peut varier entre un mois et six ou douze (selon que l'employé a droit à une rémunération qui ne dépasse pas ou qui dépasse 36.604 € par an (montant applicable pour l'année 2011).

La durée de la période d'essai est fixée dans la clause d'essai constatée par écrit en respectant les limites légales.

Si la clause d'essai ne précise rien quant à la durée de l'essai ou fixe une durée supérieure au maximum autorisé (de six ou de douze mois), la durée de la période d'essai est ramenée au minimum, c'est-à-dire à un mois.

3.1.3 Dispositions communes aux ouvriers et aux employés

La durée de la période d'essai, constatée au moment de l'entrée en service, ne peut être prolongée (même si le maximum n'est pas atteint). Une nouvelle clause d'essai ne peut pas non plus être conclue, même s'il s'agit d'un nouveau contrat de travail, sauf si le travailleur est réengagé pour des fonctions totalement différentes de celles qui ont fait l'objet du premier contrat (par exemple, un employé est réengagé comme ouvrier d'entretien).

3.2 Fin de l'essai

L'essai prend fin à l'échéance prévue dans la clause d'essai. Dès ce moment, et sans qu'il faille conclure un nouveau contrat ou établir une prolongation quelconque, le travailleur est soumis aux règles normales applicables au type de contrat qu'il a conclu avec son employeur (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée...).

La caractéristique de l'essai est toutefois qu'une des parties - l'employeur ou le travailleur - peut mettre fin au contrat sans respecter les délais ou sans devoir payer les indemnités qui accompagnent normalement la rupture d'un contrat.

3.2.1 Ouvriers

Sauf pour motif grave, il ne peut être mis fin au contrat de travail pendant la période minimale de sept jours.

Si l'une des parties devait néanmoins notifier unilatéralement la rupture du contrat de travail au cours de cette période de sept jours, cette notification serait inopérante et n'aurait d'effet qu'à l'expiration de ladite période de sept jours.

A l'issue de cette période de sept jours et jusqu'à la fin de la période d'essai convenue, les deux parties peuvent mettre fin au contrat de travail sans devoir respecter un préavis ou payer une indemnité.

Cette rupture du contrat peut se faire sans aucune formalité (même oralement) mais pour se préserver une preuve de cette rupture, il peut être utile de constater dans un document écrit qui sera signé par l'autre partie ou de l'envoyer par lettre recommandée à la poste.

3.2.2 Employés

Sauf pour motif grave, il ne peut être mis fin au contrat de travail avant l'échéance du délai minimal d'un mois.

Si l'une des parties devait néanmoins notifier unilatéralement la rupture du contrat de travail au cours du premier mois d'essai, la résiliation du contrat n'aura d'effet qu'à l'issue de ce mois au plus tôt. La partie qui rompt le contrat au cours de ce premier mois d'essai, doit alors payer à l'autre une indemnité égale à la rémunération en cours pour la partie du mois restant à laquelle s'ajoute une indemnité équivalente à la durée du délai de préavis (sept jours).

A l'issue de cette période minimale d'un mois, le contrat de travail peut prendre fin soit:

- ❖ En respectant un préavis de sept jours;
- ❖ En payant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération couvrant une période de sept jours.

A. Préavis

Le préavis doit être notifié par l'employeur:

- ❖ Par lettre recommandée à la poste (qui sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit celui de son expédition);
- ❖ Par exploit d'huissier (qui sort ses effets immédiatement lors de la remise du préavis par l'huissier).

Le préavis doit être notifié par l'employé:

- ❖ Par un écrit remis à l'employeur et signé par lui pour réception;
- ❖ Par lettre recommandée à la poste;
- ❖ Par exploit d'huissier.

Ce préavis prend cours le premier jour qui suit le moment où il sort ses effets et au plus tôt sept jours avant la fin du premier mois d'essai (puisque le contrat ne peut pas se terminer avant l'échéance de ce premier mois).

Il doit préciser sa date de prise de cours et sa durée (toujours sept jours).

Le préavis ne peut pas se terminer après l'échéance de la période d'essai.

B. Indemnité

A partir de l'échéance du premier mois et jusqu'à l'échéance de la période d'essai, il peut être mis fin à tout moment et immédiatement au contrat de travail sans formalité particulière (oralement, par la remise d'un document écrit, par lettre recommandée ...).

La partie qui rompt le contrat dans ces conditions sera redevable à l'autre partie d'une indemnité couvrant une période de sept jours.

C. Rupture du contrat de travail en cas d'incapacité de travail

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans devoir respecter le préavis de sept jours ni payer l'indemnité lorsqu'il met fin au contrat de travail après au moins sept jours consécutifs d'incapacité de travail de l'employé pendant la période d'essai.

4

Obligations de l'employeur et du travailleur

Les obligations les plus importantes imposées à l'employeur et au travailleur en matière de conditions de travail sont contenues soit dans des réglementations spécifiques (réglementation relative à la durée du temps de travail, aux vacances annuelles, aux jours fériés ...) soit dans des conventions collectives de travail.

La loi sur le contrat de travail se limite à l'énoncé d'obligations générales mises à charge des parties.

4.1 Obligations et responsabilité du travailleur

4.1.1 Obligations du travailleur

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues.
- Agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.
- S'abstenir, tant au cours du contrat qu'après sa cessation:
 - 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. Après la fin du contrat, la concurrence faite à l'ex-employeur peut être interdite si elle est faite au mépris d'une clause de non-concurrence (voir point 6.2.6).
- ❖ 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 sont confiés.

4.1.2 Pouvoir disciplinaire de l'employeur

En cas de manquements du travailleur à ses obligations, des pénalités (avertissements, amendes, mise à pied...) peuvent éventuellement être appliquées par l'employeur.

Ces pénalités doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail. De plus, elles doivent, sous peine de nullité, être notifiées par l'employeur aux travailleurs concernés, au plus tard le 1er jour ouvrable qui suit la constatation du manquement.

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser 1/5e de la rémunération. Ces amendes peuvent faire l'objet d'une retenue sur la rémunération.

4.1.3 Cautionnement

Le cautionnement est la remise, à titre de garantie, d'une somme d'argent.

En vue de garantir l'exécution de ses obligations, le travailleur peut être tenu de fournir un cautionnement pour autant que ce cautionnement soit prévu par une convention collective de travail conclue soit au sein de son entreprise soit au niveau de la commission paritaire.

Les conditions dans lesquelles un tel cautionnement peut être exigé sont les suivantes:

- ❖ Le travailleur doit exercer une fonction de gérant de succursale, représentant de commerce, caissier d'un service de comptabilité, agent commercial d'une entreprise étrangère;
- ❖ L'importance des stocks, biens, services ou valeurs qui lui sont confiées doit être au moins égale à un mois de rémunération;

- Le montant du cautionnement ne pourra être supérieur respectivement à un mois ou trois mois de rémunération selon que la rémunération ne dépasse pas ou dépasse 36.604 € (montant applicable pour l'année 2011).

Le cautionnement doit obligatoirement être déposé dans les 15 jours de sa constitution soit à la Banque nationale, soit à la Caisse de dépôts et consignations ou dans un organisme bancaire au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

4.1.4 Responsabilité du travailleur

Si au cours de l'exécution du contrat de travail, le travailleur cause un dommage à l'employeur ou à des tiers, sa responsabilité est limitée par la loi.

A. Responsabilité du travailleur vis-à-vis de l'employeur

Le travailleur ne répondra du dommage que s'il a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère mais présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

- Faute intentionnelle ou dol: le dol suppose toujours la volonté de nuire (ex.: vol, escroquerie, destruction volontaire);
- Faute lourde: on entend par faute lourde, la faute à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable dans le chef de son auteur (ex.: fumer dans un local où sont entreposées des matières inflammables malgré un panneau d'interdiction);
- Faute légère à caractère habituel: la faute légère est celle à laquelle une personne normalement attentive reste exposé. (Ex.: distraction, erreur...). Pour engager la responsabilité du travailleur, la faute légère exige toutefois un caractère habituel, répétitif. (Ex.: par suite de distraction, des erreurs répétées dans la caisse).

La loi sur le contrat de travail prévoit en outre que le travailleur n'est pas responsable de l'usure due à l'usage normal du matériel (outils de travail, véhicule professionnel mis à sa disposition...) ni de sa perte accidentelle et involontaire.

Lorsque la responsabilité du travailleur est engagée, il est tenu de réparer le préjudice causé à l'employeur. Le montant des indemnités et dommages et intérêts doit être fixé de commun accord entre les parties et unique

ment après les faits ayant engagé la responsabilité du travailleur. A défaut, le montant de la réparation sera fixé par le juge.

Les dommages et intérêts ainsi fixés peuvent être retenus sur la rémunération du travailleur. La retenue ne peut ainsi dépasser 1/5e de la rémunération en espèces due à chaque paie. Cette limite n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol.

B. Responsabilité du travailleur à l'égard de tiers

Il faut entendre par tiers, toute personne qui n'est pas partie au contrat de travail, c'est-à-dire toute personne autre que l'employeur. Il peut donc s'agir d'un autre travailleur de l'entreprise, comme d'une personne étrangère à celle-ci.

La responsabilité civile du travailleur est également limitée au cas de faute intentionnelle, faute lourde et faute légère habituelle.

Cette règle ne vise qu'à limiter la responsabilité du travailleur lui-même, l'employeur quant à lui est civilement responsable de tout dommage causé à un tiers par une faute quelconque du travailleur.



4.2 Obligations de l'employeur et acte équipollent à rupture

4.2.1 Obligations de l'employeur

- Faire travailler dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il échet et sauf stipulation contraire, 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 au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident.
- Payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.
- 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.
- Donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi.
- Consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs.
- Apporter les soins à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

4.2.2 Modification unilatérale des conditions de travail

Le contrat doit être exécuté dans les conditions, au temps et au lieu convenus; toute modification du contrat de travail ne peut intervenir que de l'accord des deux parties.

Si l'employeur ou le travailleur modifie unilatéralement un des éléments essentiels du contrat, ce comportement est assimilé à la rupture du contrat de travail. L'employeur ou le travailleur peut alors constater cette rupture et exiger le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Toutes les modifications ne sont pas visées. L'employeur, responsable de la gestion de l'entreprise, peut procéder à des restructurations, réorganisations, rendues nécessaires par les impératifs économiques, pour autant qu'il ne modifie pas de manière importante un élément essentiel du contrat de travail.

La loi sur les contrats de travail frappe de nullité toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions de travail.

Éléments essentiels du contrat de travail

Quels sont les éléments essentiels du contrat de travail ?

Il s'agit le plus souvent d'une question qui devra faire l'objet d'une appréciation suivant le cas d'espèce. Les parties peuvent, en effet, dans le cadre de la négociation du contrat, avoir attaché plus d'importance à certains éléments qu'à d'autres.

La jurisprudence retient traditionnellement parmi les éléments essentiels:

- ❖ La fonction: lorsque la fonction a été décrite avec précision dans le contrat de travail, les parties sont supposées avoir attaché une grande importance à celle-ci et toute modification unilatérale est interdite. Par contre, lorsque l'engagement s'est effectué pour des fonctions non précisées (ex.: employé administratif), l'employeur peut modifier les tâches qui sont confiées à ce travailleur pour autant que celui-ci continue à être occupé suivant ses qualifications, ses compétences et avec maintien de responsabilités équivalentes;
- ❖ La rémunération: la rémunération constitue certainement un des éléments essentiels du contrat de travail et l'employeur ne peut imposer une diminution de cette rémunération;
- ❖ Le lieu de travail: le changement du lieu de travail sera considéré comme une modification d'une condition essentielle dans la mesure où les travailleurs subissent un dommage hors de proportion avec les nécessités de l'entreprise (ex.: déménagement de l'entreprise dans une autre ville située à plusieurs dizaines de kilomètres du lieu d'origine).

La modification doit être unilatérale, c'est-à-dire imposée sans l'accord de l'autre partie.

L'accord de l'employeur ou du travailleur peut être tacite et se déduire notamment du fait qu'aucune protestation n'est émise à la suite de la modification unilatérale du contrat.

5

Suspension de l'exécution du contrat de travail

Un certain nombre d'événements tels que les vacances annuelles, la maladie peuvent temporairement suspendre l'exécution du contrat de travail.

En principe, la rémunération n'est pas due pendant les périodes de suspension sauf lorsqu'un régime particulier prévoit le maintien du paiement de la rémunération.

5.1 Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail communes aux employés et aux ouvriers

5.1.1 Causes de suspension légales

A. Événement de force majeure

■ Suspension

La loi prévoit que les événements de force majeure dont l'effet est temporaire suspendent l'exécution du contrat de travail.

Pour qu'il y ait force majeure, trois conditions doivent être remplies:

- ❖ L'événement ne peut être imputable ni à l'employeur ni au travailleur (ce n'est pas le cas par exemple lorsque l'événement est dû à la négligence d'une des parties);

- ❖ L'événement doit échapper à toute prévision normale;
- ❖ L'événement doit constituer un obstacle infranchissable pour l'employeur et pour le travailleur.

La loi stipule expressément que la faillite ou la déconfiture de l'employeur ainsi que la fermeture temporaire ou définitive de l'entreprise résultant des mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ne sont pas en elles-mêmes des cas de force majeure.

■ Rémunération

Pendant les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail à la suite d'un événement de force majeure, le travailleur ne perçoit pas sa rémunération normale. Dans certains cas, il pourra bénéficier d'une indemnisation, entre autres à charge de l'Office national de l'emploi (ONEM) pour autant que le travailleur remplisse certaines conditions (exemple: en cas d'incendie de l'entreprise).

B. Heures perdues

Le travailleur a droit à sa rémunération normale s'il n'a pu accomplir totalement ou partiellement sa tâche journalière alors qu'il était apte à travailler au moment de se rendre au travail:

- ❖ Lorsque, se rendant normalement à son travail, il ne parvient qu'avec retard au lieu de travail ou s'il n'y arrive pas du tout, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté.

Exemples:

- ❖ *Cas d'intempéries entravant les déplacements;*
- ❖ *Cas d'une grève des transports publics se déclenchant soudainement.*
- ❖ Lorsque, s'étant rendu normalement sur le lieu de travail, il ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, hormis le cas de grève, soit entamer le travail, soit le poursuivre.

Exemples:

- ❖ *Les intempéries ou accidents techniques rendant impossible le début ou la poursuite du travail;*
- ❖ *L'incapacité de travail survenant au cours de la journée de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie.*

- Lorsque, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, il s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.

C. Vacances annuelles

Les vacances annuelles, qu'elles soient collectives (fermeture de l'entreprise pendant cette période) ou individuelles, suspendent l'exécution du contrat de travail.

Les jours de congés prévus par les conventions collectives de travail, tels que des congés d'ancienneté ou des jours de congés compensant la réduction du temps de travail, ne sont pas visés ici.

Le travailleur a droit, en principe, pendant cette période à un pécule de vacances.



D. Audiences des cours et tribunaux du travail

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail.

Ces absences ne donnent pas lieu à rémunération; les conseillers et juges sociaux bénéficient de jetons de présence.

E. Service militaire ou service de l'objecteur de conscience

Le contrat de travail est suspendu pendant le service militaire ou le service de l'objecteur de conscience, ainsi que pendant d'autres périodes liées à ces services (séjour dans un centre de recrutement ou de sélection, rappel...).

Aucune rémunération n'est prévue à charge de l'employeur durant ces périodes de suspension du contrat.

N.B.: Pour le séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et du travailleur objecteur de conscience au service de santé ou dans un centre hospitalier, il existe des jours de petits chômages (voir le point I, plus bas).

F. Promotion sociale et congé-éducation payé

Le contrat de travail est suspendu pendant les périodes durant lesquelles le travailleur s'absente pour aller suivre des cours dans le cadre de la promotion sociale ou du congé-éducation payé.

Le travailleur a droit à une indemnité de promotion sociale et à sa rémunération normale pour le congé-éducation payé, rémunération dont le montant sera ultérieurement remboursé à l'employeur par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

G. Mandat politique

Le travailleur a droit à un congé pour l'exercice de certains mandats politiques (ex.: conseiller communal).

Ces absences ne peuvent être utilisées que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leur mandat ou de leurs fonctions.

Sa rémunération lui est payée par l'employeur qui sera remboursé ultérieurement par l'institution où siège le travailleur.

H. Détention préventive

L'exécution du contrat du travailleur qui fait l'objet d'une détention préventive (emprisonnement avant une décision définitive) est suspendue. L'employeur ne paye pas de rémunération.

I. Petits chômages

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur de son absence; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser l'employeur dans le plus bref délai. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Une convention individuelle ainsi qu'une convention collective de travail peuvent augmenter le nombre de jours de congé rémunérés prévus par la réglementation ou étendre les cas pour lesquels ceux-ci peuvent être accordés.

Par ailleurs, le travailleur a le droit, à l'occasion de la naissance de son enfant, de s'absenter de son travail durant dix jours à choisir par lui dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.

Durant les trois premiers jours de ce "congé de paternité", le travailleur reçoit sa rémunération normale. Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

J. Congés pour raisons impérieuses

La réglementation reconnaît au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Par raisons impérieuses, il faut entendre tout événement imprévisible qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

On peut citer, à titre d'exemple, la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur; les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle; l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès; tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent de commun accord, comme une raison impérieuse.

La durée de ces absences ne peut dépasser dix jours de travail par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur.

K. Maladies et accidents

■ Généralités

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes d'incapacité de travail qui résultent d'une maladie ou d'un accident.

La loi sur les contrats de travail prévoit trois obligations à charge du travailleur:

- ❖ Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Cet avertissement doit permettre à l'employeur de pouvoir contrôler l'incapacité de travail et de régler l'organisation du travail pendant l'absence du travailleur.
- ❖ Le travailleur doit éventuellement faire parvenir un certificat médical à son employeur. Cette obligation lui incombe pour autant qu'elle soit prévue par une convention collective ou par le règlement de travail. En l'absence de pareille clause, un certificat ne doit être produit qu'à la demande de l'employeur.

Sauf cas de force majeure, le travailleur doit envoyer ou remettre ce certificat dans le délai prévu par la convention collective ou par le règlement de travail ou, à défaut, dans le délai fixé par la loi (dans les 2 jours ouvrables, à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation). Si le certificat est produit après le délai prescrit, l'employeur peut, sauf cas de force majeure, refuser de payer la rémunération garantie (voir point suivant) pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

Le certificat doit en principe constater l'incapacité de travail, mentionner la durée probable de cette incapacité et le fait que le travailleur puisse ou non se déplacer en vue du contrôle.

- ◆ Enfin, le travailleur doit se soumettre, si l'employeur le lui impose, au contrôle effectué par un médecin désigné et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle (entre autres: cinq années d'expérience comme médecin de famille ou une pratique comparable). Le contrôle ne peut par exemple être exercé par le conseiller en prévention, médecin du travail de l'entreprise. A moins que le certificat médical mentionne que l'état de santé du travailleur ne lui permet pas de se déplacer, celui-ci doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie sa durée probable et, le cas échéant, d'autres données médicales nécessaires à l'application de la loi relative aux contrats de travail (par exemple, celles qui ont une incidence sur la détermination du salaire garanti), toutes autres constatations restant couvertes par le secret médical. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur. Le médecin-contrôleur remet aussi vite que possible ses constatations écrites au travailleur. Le travailleur peut marquer son désaccord sur ces constatations, lequel sera alors acté par écrit par le médecin-contrôleur. Si un litige d'ordre médical survient entre le travailleur et le médecin-contrôleur, il est résolu par une procédure d'arbitrage fixée par ou en vertu de la loi.

■ Rémunération garantie en cas d'accident ou de maladie de la vie privée

Régime des ouvriers

L'ouvrier n'a pas encore un mois de service

L'ouvrier qui n'est pas resté dans l'entreprise depuis un mois au moins de façon ininterrompue, n'a droit à aucune rémunération garantie en cas d'incapacité.

Si l'ancienneté d'un mois est atteinte au cours de la période d'incapacité, l'ouvrier peut prétendre à la rémunération pour les jours restants de la période des 30 premiers jours d'incapacité durant laquelle l'employeur est tenu de payer la rémunération.

Si l'ouvrier tombe malade pendant une journée de travail au cours du premier mois de service, l'employeur doit rémunérer cette journée comme si elle avait été totalement prestée (5.1.1.B).

L'ouvrier doit s'adresser à sa mutuelle pour les jours de maladie tombant dans le cours du premier mois d'occupation.

L'ouvrier a un mois de service au moins

L'ouvrier conserve son droit à la rémunération malgré son état d'incapacité. Durant les 30 premiers jours-calendriers d'incapacité, l'ouvrier perçoit sa rémunération de la manière suivante.

Périodes	Partie de la rémunération normale	
	à charge de l'employeur	à charge de la mutuelle
1er au 7e jour	100 %	
8e au 14e jour	85,88 %	
15e au 30e jour	25,88 % de la partie de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond fixé par l'AMI 85,88 % de la rémunération qui dépasse ce plafond	60 % (limitée à un plafond fixé par le régime AMI)



Attention!

L'ouvrier n'a droit à sa rémunération garantie que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler. Ainsi la rémunération n'est pas due pour les journées durant lesquelles le travailleur n'aurait pas dû travailler.

Exemples: le samedi et le dimanche, dans la situation classique d'un régime de travail de cinq jours par semaine ou encore les journées de chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause d'accident technique ou les journées de fermeture collective de l'entreprise pour vacances annuelles (voir 5.2.1 et 5.2.3).

Jour de carence

Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas 14 jours, le premier jour ouvrable de l'incapacité de travail constitue un jour de carence (c'est-à-dire un jour qui n'est indemnisé ni par l'employeur, ni par la mutuelle).

La période durant laquelle la rémunération est garantie prend cours le lendemain de ce jour de carence.

Lorsque l'ouvrier est devenu incapable de travailler pendant sa journée de travail et a bénéficié de sa rémunération garantie pour cette journée (voir 5.1.1.B):

- ◆ La première période de sept jours de rémunération garantie à 100 % débute le jour où il est devenu incapable de travailler;
- ◆ Le jour de carence éventuel se situe le premier jour ouvrable qui suit. Exemple: Monsieur DUPONT tombe malade à l'atelier vendredi. Il a droit à sa rémunération pour ce jour (le premier des sept jours à 100 %). Le jour de carence est le lundi suivant si le samedi n'est pas un jour ouvrable.

Pour les ouvriers à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé.

Pour la détermination de ce jour de carence, ne sont pas considérés comme jours ouvrables le dimanche, le jour férié et le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours (en général, le samedi).

Incapacités successives

- ◆ Sans reprise de travail
Lorsque deux incapacités se succèdent sans interruption (par exemple, accident suivi d'une maladie; maladies successives et de nature différente), il n'y a qu'une seule période d'incapacité et la rémunération garantie n'est pas due une nouvelle fois.
- ◆ Avec reprise de travail
Après avoir repris normalement le travail, le travailleur peut retomber en incapacité de travail. On parle à cette occasion de rechute.
 - Nouvelle incapacité de travail à la suite de la même maladie ou du même accident. Dans ce cas, la rémunération garantie n'est pas due une nouvelle fois lorsque la nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité.

pacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération garantie. Toutefois, la rémunération garantie est due pour la partie de 14 jours restant à courir, si la première période d'incapacité n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération garantie pendant une période de 14 jours.

- Nouvelle incapacité de travail due à une autre maladie ou à un autre accident. Lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident, la rémunération garantie est due une nouvelle fois, indépendamment du fait que cette nouvelle incapacité de travail survient ou non dans les 14 jours qui suivent la fin de la première incapacité de travail.

Régime des employés

Régime général

L'employé conserve, à charge de l'employeur, le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail. A la différence du régime applicable aux ouvriers, il n'y a pas pour les employés de jour de carence, ni de condition d'ancienneté. En ce qui concerne les rechutes, le régime est le même que celui applicable aux ouvriers. L'assurance invalidité n'intervient donc, le cas échéant, qu'à partir du 31^e jour d'incapacité.



Période	Partie de la rémunération normale	
	à charge de l'employeur	à charge de la mutuelle
1er au 30e jour	100%	-

Employé en période d'essai, engagé pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois

Lorsque l'incapacité de travail survient au cours de la période d'essai, l'employé n'a droit à sa rémunération garantie que dans les mêmes conditions que celles prévues pour les ouvriers. Il en va de même lorsque l'employé est engagé pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois. Dans ce cas, l'employé sera indemnisé de la manière suivante.

Périodes	Partie de la rémunération normale	
	à charge de l'employeur	à charge de la mutuelle
1er au 7e jour	100 %	-
8e au 14e jour	86,93 %	-
15e au 30e jour	26,93 % de la partie de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond fixé par l'AMI 86,93 % de la rémunération qui dépasse ce plafond	60 % (limitée à un plafond fixé par le régime AMI)

Employé qui n'a pas encore un mois de service dans l'entreprise

La rémunération garantie en cas d'incapacité n'est pas due à l'employé qui n'est pas resté dans l'entreprise depuis un mois au moins de façon ininterrompue.

Si l'ancienneté d'un mois est atteinte au cours de la période d'incapacité, l'employé peut prétendre à la rémunération pour les jours restants de la

période des 30 premiers jours d'incapacité durant laquelle l'employeur est tenu de payer la rémunération.

L'employé doit s'adresser à sa mutuelle pour les jours de maladie tombant dans le cours du premier mois d'occupation.

Dispositions communes aux ouvriers et aux employés

La rémunération garantie n'est pas due au travailleur:

- ❖ qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;
- ❖ lorsque l'incapacité de travail trouve sa cause dans une faute grave qu'il a commise.

■ Rémunération garantie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

En principe, tout employeur est tenu de souscrire une police d'assurance contre les accidents de travail (Assurance-loi). A défaut, l'employeur est affilié d'office au Fonds des accidents du travail qui assure la réparation du préjudice mais qui récupère, auprès de l'employeur, les sommes versées à la victime.

C'est le Fonds des maladies professionnelles qui, par le biais d'une cotisation de sécurité sociale à charge de la collectivité des employeurs, est chargé de réparer les dommages résultant des maladies professionnelles.

Pour les ouvriers:

- ❖ Pendant les sept premiers jours d'incapacité, l'ouvrier a droit à charge de son employeur à sa rémunération normale à 100 % pour chaque journée de travail qui aurait été travaillée s'il n'y avait pas eu d'incapacité. L'employeur ensuite sera remboursé par la compagnie d'assurance ou par le Fonds des maladies professionnelles.
- ❖ A partir du huitième jour et jusqu'au 30e jour d'incapacité, l'employeur paie à l'ouvrier, à titre d'avance, un montant égal au salaire normal. L'assureur ou le Fonds verse à l'employeur pour la même période les indemnités journalières prévues en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
- ❖ Après le 30e jour d'incapacité, le travailleur a droit directement à charge de l'assureur ou du Fonds aux indemnités journalières.

N.B. Contrairement à ce qui est prévu pour les accidents ou les maladies de la vie privée, le droit à la rémunération garantie n'est ici subordonné à aucune condition d'ancienneté. De plus, il n'y a pas lieu d'appliquer un jour de carence.

Pour les employés:

- ❖ L'employé conserve, à charge de l'employeur, le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail. Les indemnités journalières afférentes à cette période sont versées à l'employeur par l'organisme compétent en matière d'accidents du travail ou par le Fonds des maladies professionnelles.
- ❖ Lorsque l'incapacité de travail survient au cours de la période d'essai, l'employé a droit à sa rémunération dans les mêmes conditions que celles prévues pour les ouvriers, tant pour la période des sept premiers jours d'incapacité, que pour les 23 jours qui suivent cette période. Il en va de même à l'égard des employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois, ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

L. Maternité

■ Congé de maternité

Le congé de maternité a une durée de 15 semaines (en cas de grossesse unique). Il se compose de deux périodes:

- ❖ Un congé prénatal de six semaines au maximum;
- ❖ Un congé postnatal de neuf semaines au minimum.

Congé prénatal

A la demande de la travailleuse, il débute au plus tôt six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Ce congé prénatal comprend:

- ❖ D'une part, un congé facultatif comprenant les cinq premières semaines; ce congé peut être pris, au choix de la travailleuse, soit en totalité avant la période de repos prénatal obligatoire d'une semaine (voir ci-après), soit après le congé postnatal obligatoire de neuf semaines, soit en partie avant le congé prénatal obligatoire et en partie après le congé postnatal obligatoire;

- ❖ D'autre part, un repos obligatoire d'une semaine avant l'accouchement; il est interdit à l'employeur d'occuper une travailleuse enceinte à partir du septième jour civil qui précède la date présumée de l'accouchement.

Congé postnatal

Ce congé postnatal comprend:

- ❖ Un congé obligatoire de neuf semaines se situant immédiatement après l'accouchement. Durant cette période, il est interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse même si celle-ci en fait la demande ou marque son accord sur une reprise du travail;
- ❖ Et, éventuellement, à la suite de ce congé postnatal obligatoire, tout ou partie du congé prénatal facultatif de cinq semaines. Toutefois, celui-ci peut être reporté à la condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la septième semaine qui précède la date exacte de l'accouchement. Certaines périodes (telles que les vacances annuelles, les jours d'absence pour raisons impérieuses, les périodes de chômage économique, les jours fériés), ont été assimilées à des périodes de travail.

La travailleuse peut, sous certaines conditions, convertir les deux dernières semaines de congé prénatal reportées au-delà du congé postnatal obligatoire en jours de congé de repos postnatal. Ces jours doivent alors être pris dans une période de huit semaines à dater de la reprise du travail.

N.B.: Lorsqu'une naissance multiple est prévue, le congé prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt huit semaines avant la date présumée de l'accouchement. Cette date découle du certificat médical que la travailleuse doit remettre à son employeur au plus tard neuf semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé inclut les sept semaines de repos facultatif et un repos obligatoire d'une semaine avant l'accouchement. Le repos postnatal (neuf semaines prenant cours le jour de l'accouchement) peut également être éventuellement prolongé, à condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la huitième semaine qui précédait la date exacte de l'accouchement. En outre, en cas de naissance multiple, le congé postnatal peut être augmenté de deux semaines à la demande de la travailleuse. Pour le reste, les règles précitées en matière de congé de maternité et repos d'accouchement sont d'application.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette (ces) prolongation(s) ne peut dépasser vingt-quatre semaines.

■ Indemnisation garantie

L'indemnisation du congé de maternité est entièrement à charge de l'assurance maladie-invalidité (assurance-maternité). L'employeur n'est pas redevable d'une rémunération pour cette période.

Le montant de l'indemnité s'élève à 82 % de la rémunération non plafonnée pendant les 30 premiers jours de maternité. A partir du 31^e jour de maternité, ce montant s'élève à 75 % de la rémunération plafonnée fixée par l'AMI.

■ Ecartement de la travailleuse enceinte et de la travailleuse allaitante

Indépendamment du congé de maternité, la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant peut se voir interdire temporairement l'exécution de certains travaux reconnus comme intrinsèquement dangereux (la liste de ces travaux est établie par un arrêté royal). Le médecin du travail, ou un autre médecin si l'employeur ne dispose pas d'un médecin du travail, peut également interdire d'autres travaux qui présentent un danger pour la santé de la travailleuse ou pour celle de l'enfant en raison de circonstances particulières, propres à l'entreprise ou à l'état de santé de la travailleuse.

Suite à cette interdiction, la travailleuse peut être amenée à effectuer temporairement d'autres tâches si cela est possible. A défaut, elle devra interrompre son activité professionnelle tant que le danger pour sa santé ou celle de son enfant subsiste.

Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante ne peut effectuer un autre travail compatible avec son état, elle bénéficie selon le cas, de l'indemnisation prévue dans le cadre soit de l'assurance maladie-invalidité, soit des maladies professionnelles. Aucune rémunération n'est due par l'employeur pour cette période.

L'exécution du contrat de travail reste suspendue.

M. Congés thématiques dans le cadre de l'interruption de carrière

Sous certaines conditions, le travailleur a le droit de prendre un congé parental, un congé pour soins palliatifs ou un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et bénéficie en outre d'une allocation et d'une couverture sociale adaptée dans le cadre de l'interruption de carrière. (Pour plus de détails, consulter le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be)

Seule une interruption complète de l'activité professionnelle dans le cadre de ces congés peut être considérée comme une suspension de l'exécution du contrat de travail. Ce n'est par conséquent pas le cas pour une simple réduction des prestations de travail (par exemple à mi-temps) dans le cadre de ces congés.

N. Crédit-temps

Une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail, a introduit un nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps à la place du régime de l'interruption de carrière qui était en vigueur pour le secteur privé. (Pour plus de détails, consulter le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be).

Seule une interruption complète de l'activité professionnelle dans le cadre de ce système peut être considérée comme une suspension de l'exécution du contrat de travail. Ce n'est par conséquent pas le cas pour une simple réduction des prestations de travail (par exemple à mi-temps ou d'un 1/5) dans ce cadre.

O. Congé d'adoption

Tout travailleur a le droit à un congé d'adoption pour l'accueil d'un enfant adopté dans sa famille. Ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil de l'enfant. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'exercice du congé d'adoption.

Le congé d'adoption a une durée maximale de six semaines lorsque l'enfant a moins de trois ans et une durée maximale de quatre semaines lorsque l'enfant a au moins trois ans. L'exercice du droit au congé d'adoption prend automatiquement fin dès que l'enfant a atteint l'âge de huit ans. Durant les trois premiers jours du congé d'adoption, le travailleur

conserve sa rémunération. Pour les jours qui suivent, le travailleur reçoit une indemnité de l'assurance soins de santé et indemnités.

P. Congé d'accueil

Le travailleur, désigné comme parent d'accueil, a le droit de s'absenter de son travail pour l'accomplissement d'obligations et de missions ou pour faire face à certaines situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées. Les circonstances justifiant l'usage de ce congé sont, pour une part, directement énumérées dans la réglementation, d'autres pouvant être appréciées comme telles par les services de placement.

La durée de ce congé d'accueil est fixée à 6 jours maximum par année civile. Dans le cas où une famille d'accueil se compose de deux travailleurs désignés ensemble comme parents d'accueil, les 6 jours de congé d'accueil doivent être partagés entre eux.

Pour ces jours, le travailleur a droit à une allocation à charge de l'Office National pour l'Emploi.

5.1.2 Causes de suspension jurisprudentielles

La grève et le lock-out (fermeture d'une entreprise par la direction pour faire pression sur le personnel en grève ou qui menace de faire grève) ont été reconnus par les cours et tribunaux comme étant une cause de suspension de l'exécution du contrat de travail.

5.1.3 Causes de suspension conventionnelles: le congé sans solde

L'employeur et le travailleur peuvent toujours convenir d'une suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail. Dans ce cas, les parties conviennent de toutes les modalités sur lesquelles elles peuvent se mettre d'accord. Durant la période de congé sans solde, l'employeur n'a pas l'obligation de verser la rémunération. Ce système a des incidences sur les droits en matière de sécurité sociale, notamment pour l'assurance maladie-invalidité et l'assurance chômage.

5.2 Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail spécifiques au contrat de travail ouvrier

Ces causes de suspension peuvent être invoquées seulement pour les ouvriers, et non pour les employés.

5.2.1 Accident technique

L'exécution du contrat de travail peut être suspendue en cas d'accident technique survenant dans l'entreprise (ex.: une panne de machine).

Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de l'accident, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale. Au-delà de ces sept jours, si l'exécution du contrat reste suspendue, l'ouvrier perçoit une allocation de chômage à charge de l'ONEM pour autant qu'il remplisse les conditions prévues par la réglementation du chômage.

5.2.2 Intempéries

Lorsque les intempéries empêchent le travail, l'exécution du contrat est suspendue et le travailleur perçoit une allocation de chômage à charge de l'ONEM pour autant qu'il remplisse les conditions prévues par la réglementation du chômage; il doit toutefois avoir été préalablement averti, par son employeur, de ne pas se présenter. Il doit également être averti de la reprise du travail.

5.2.3 Manque de travail résultant de causes économiques

L'employeur qui constate un manque de travail résultant de causes économiques peut suspendre l'exécution du contrat de travail moyennant notification aux ouvriers et à l'ONEM sept jours à l'avance.

Il peut choisir entre deux formules:

- ❖ Soit un régime de suspension totale de l'exécution du contrat (arrêt total du travail);
- ❖ Soit un régime de travail à temps réduit: l'ouvrier n'est mis au chômage que certains jours de la semaine ou une semaine sur deux par exemple.

Dans chacune de ces hypothèses, la durée de la période de chômage économique est limitée dans le temps.

Régimes		Durée maximum
Arrêt total du travail:		4 semaines
Travail à temps réduit:	moins de 3 jours de travail/semaine	3 mois
	3 jours de travail au moins/semaine	pas de limite (1)
	1 semaine d'arrêt total du travail et une semaine avec au moins 2 jours de travail (2)	3 mois
	1 semaine avec un ou plusieurs jours d'arrêt de travail et 1 semaine complète de travail	pas de limite (1)
(1) Toutefois, l'employeur est tenu d'indiquer dans la notification à l'ONEM la date de début et de fin de la période de chômage.		
(2) Si la semaine de travail comporte moins de deux jours, la durée du chômage partiel est limitée à quatre semaines.		

A la fin de la durée maximale autorisée, l'employeur est tenu de rétablir le régime normal de travail durant sept jours avant qu'une nouvelle période de suspension totale ou partielle puisse prendre cours.

Un arrêté royal peut prévoir dans les différents secteurs d'activité des périodes plus courtes ou plus longues (avec certaines limites) ainsi que d'autres modalités de notification du régime de travail aux travailleurs et à l'ONEM.

L'employeur est tenu d'informer le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale des causes économiques qui justifient la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail.



6

Fin du contrat de travail

6.1 Modes généraux de cessation du contrat de travail

La fin du contrat de travail ne trouve pas uniquement son origine dans la rupture unilatérale par une des parties. Ces modes généraux de cessation du contrat de travail valent pour toutes les sortes de contrat et quelle que soit la protection contre le licenciement (voir 6.2.4) dont bénéficie le travailleur.

6.1.1 Accord des parties

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, avec ou sans indemnité (sans tenir compte de l'indemnité prévue au 6.2.1 B).

6.1.2 Condition résolutoire

La condition résolutoire est un événement futur et incertain dont la survenance entraîne la rupture des relations contractuelles. Cette condition est stipulée dans le contrat de travail.

Certains événements ne peuvent toutefois pas entraîner la cessation du contrat (ex.: mariage, maternité, âge de la pension ...). De même, la réalisation de la condition ne peut dépendre de la volonté d'une des parties (par exemple: la réussite d'une épreuve organisée par l'employeur).

6.1.3 Décès d'une des parties

Le décès du travailleur met fin au contrat.

Par contre, la mort de l'employeur ne met fin au contrat que si elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle. Dans ce cas, le juge apprécie s'il y a lieu à une indemnité et en fixe le montant.

6.1.4 Force majeure

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

La force majeure temporaire entraîne seulement la suspension de l'exécution du contrat, seule la force majeure définitive entraîne sa rupture (voir chapitre 5).

Il est à noter que l'incapacité qui empêche définitivement le travailleur d'exécuter le travail convenu constitue un événement de force majeure entraînant la fin du contrat de travail.

6.1.5 Résolution judiciaire

Chacune des parties peut, en invoquant un manquement de l'autre partie dans l'exécution du contrat, demander au juge de constater que ce manquement est suffisant pour entraîner la fin du contrat de travail.

Ce mode de fin de contrat est peu utilisé vu les difficultés de la procédure judiciaire et les aléas qu'elle comporte. Il ne vaut pas pour les travailleurs protégés (voir 6.2.4).

6.1.6 Echéance du terme ou achèvement du travail convenu

Dans un contrat à durée déterminée (voir 1.2.2 B) ou conclu pour un travail nettement défini (voir 1.2.2 C), l'arrivée du terme convenu ou l'achèvement du travail pour lequel le contrat a été conclu entraîne la fin de celui-ci, sans qu'aucune formalité ne soit requise.

6.2 Cessation du contrat par la volonté d'une des parties: licenciement ou démission

Chacune des parties peut rompre le contrat à tout moment, moyennant le respect de certaines modalités précises.

On parle de licenciement lorsque c'est l'employeur qui rompt le contrat et de démission lorsque c'est le travailleur. Dans ces deux cas, on parle de congé.

Le congé ne doit pas, en principe, être motivé.

6.2.1 Rupture du contrat à durée indéterminée

A. *Préavis*

■ Mentions obligatoires

La notification du congé (envoi) moyennant préavis doit, pour être valable, être faite par écrit et mentionner le début et la durée du délai de préavis.

Si le préavis ne comporte pas ces mentions, il est nul mais le congé, lui, subsiste, ce qui veut dire que le contrat est rompu immédiatement. L'auteur de la rupture sera alors redevable de l'indemnité compensatoire de préavis (voir plus loin).

■ Formes de la notification

Si le préavis est donné par le travailleur, la notification doit se faire, sous peine de nullité:

- ❖ Soit par la remise à l'employeur d'un écrit;
- ❖ Soit par lettre recommandée à la poste, mais dans ce cas, la notification sort ses effets le troisième jour ouvrable (tous les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés) suivant la date de son expédition (ex.: une lettre expédiée le lundi 13 janvier est censée être notifiée le jeudi 16 janvier);
- ❖ Soit par exploit d'huissier.

Si le préavis est donné par l'employeur, la notification ne peut se faire à peine de nullité que:

- ❖ Par lettre recommandée ou
- ❖ Par exploit d'huissier.

N.B.: La notification du préavis émanant de l'employeur, qui ne répond pas aux conditions de forme citées, est frappée de nullité absolue, c'est-à-dire que tout le monde peut invoquer la nullité (ex.: l'ONEM). Le travailleur ne peut couvrir la nullité et le juge doit la constater d'office. Par contre, la notification du préavis, émanant du travailleur, qui ne répond pas à une des formes citées, est frappée de nullité relative. Dans ce cas, cette nullité ne peut être invoquée que par l'employeur. Si la nullité a été couverte par l'employeur, alors le préavis peut être considéré comme valablement notifié.

■ Délai de préavis

Ce délai diffère selon que l'on est ouvrier ou employé.

Pour les ouvriers

Préavis légaux

La règle générale veut que le délai de préavis varie selon l'ancienneté et selon qu'il s'agit de licenciement ou de démission. Les délais sont alors les suivants:

	Moins de 20 ans Ancienneté	Ancienneté de 20 ans et plus
Licenciement par l'employeur	28 jours (4 semaines)	56 jours (8 semaines)
Démission du travailleur	14 jours (2 semaines)	28 jours (4 semaines)

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le congé moyennant préavis a été notifié.

Exemple

Un préavis remis à l'employeur de la main à la main le mercredi commence à courir le lundi suivant.

Un préavis notifié par lettre recommandée postée un vendredi sort ses effets le mardi de la semaine suivante (à savoir le 3^e jour ouvrable suivant le jour où il a été envoyé – samedi, lundi, mardi). Il ne pourra donc commencer à courir que le lundi suivant.

Préavis dérogatoires prévus par arrêté royal

Dans certains secteurs d'activité, les délais de préavis légaux repris ci-dessus sont réduits ou augmentés par arrêté royal (par exemple: dans l'hôtellerie et les garages).

Préavis dérogatoires prévus par la convention collective de travail n° 75

La convention collective n° 75 conclue au sein du Conseil national du travail le 20 décembre 1999 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 février 2000) a augmenté les délais de préavis des ouvriers pour les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (principalement les travailleurs du secteur privé).

	Licenciement par l'employeur	Démission du travailleur
Moins de 6 mois	28 jours (4 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 6 mois et moins de 5 ans	35 jours (5 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 5 et moins de 10 ans	42 jours (6 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 10 et moins de 15 ans	56 jours (8 semaines)	14 jours (2 semaines)
Entre 15 et moins de 20 ans	84 jours (12 semaines)	14 jours (2 semaines)
20 ans et plus	112 jours (16 semaines)	28 jours (4 semaines)

Ces délais de préavis s'appliquent uniquement à défaut de préavis dérogatoire fixé par arrêté royal ou de convention collective de travail fixant la durée de préavis des ouvriers au niveau de la branche d'activité, ou à défaut d'accord collectif prévoyant pour les ouvriers un régime de stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents.

Les mêmes délais de préavis dérogatoires ont aussi été introduits pour les ouvriers qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par la loi du 22 avril 2003. Les conditions décrites dans l'alinéa précédent ne sont cependant pas applicables à ces travailleurs.

**Attention!**

- ✓ Il est possible de prévoir dans le contrat de travail qu'en cas de licenciement notifié lorsque l'ouvrier a moins de six mois d'ancienneté, le délai de préavis sera inférieur à ceux visés ci-dessus avec un minimum de sept jours. En cas de démission, le délai convenu dans le contrat ne pourra dépasser la moitié du délai applicable au licenciement par l'employeur.
- ✓ Si les parties ont convenu d'un essai, le délai de préavis est déterminé comme prévu au chapitre 3.
- ✓ En cas de chômage pour raisons économiques, ou après un mois de suspension du contrat pour intempéries, l'ouvrier peut mettre fin au contrat sans préavis.
- ✓ Pendant l'écoulement du délai de préavis, l'ouvrier a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi (que ce soit en cas de licenciement ou de démission). Il peut s'absenter une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée totale de l'absence n'excède pas une journée de travail par semaine.

Pour les employés:

- ✓ Lorsque la rémunération annuelle brute (comprenant entre autres le double pécule de vacances et la prime de fin d'année) ne dépasse pas 30.535 € (montant d'application pour l'année 2011), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour un employé engagé depuis moins de cinq ans. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur. Si le travailleur est occupé à temps partiel, il est conseillé de déterminer sa rémunération annuelle brute en se basant sur une rémunération équivalente à celle qu'il aurait gagnée s'il avait été occupé à temps plein.

Lorsque l'employé veut notifier sa démission, le délai de préavis doit correspondre à la moitié de ceux visés ci-dessus, sans jamais excéder trois mois.

Contre préavis: Lorsque l'employeur a donné le préavis, l'employé peut à son tour résilier le contrat moyennant un préavis réduit quand il a trouvé un autre emploi. Ce préavis sera d'un mois si la rémunération brute annuelle ne dépasse pas 30.535 € (montant d'application pour l'année 2011).

Rémunération annuelle inférieure ou égale à 30.535 €			
Ancienneté	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par l'employé	
		Normal	Contre-préavis
de 0 à moins de 5 ans	3 mois	1 mois et demi	1 mois
de 5 à moins de 10 ans	6 mois	3 mois	1 mois
de 10 à moins de 15 ans	9 mois	3 mois	1 mois
de 15 à moins de 20 ans	12 mois	3 mois	1 mois
de 20 à moins de 25 ans	15 mois	3 mois	1 mois
de 25 à moins de 30 ans	18 mois	3 mois	1 mois

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Exemple

Un préavis notifié par l'employeur par lettre recommandée un vendredi, sort ses effets le mardi de la semaine suivante (à savoir le 3e jour ouvrable suivant le jour où il a été envoyé – samedi, lundi, mardi). Il ne pourra donc commencer à courir que le 1er jour du mois suivant ce mardi.

Le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi est le même que pour les ouvriers.

✓ Lorsque la rémunération annuelle brute dépasse 30.535 €, les délais de préavis sont fixés par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné.

On parle ici de "préavis convenable" mais il faut préciser que:

- Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais minimums repris ci-dessus;
- Pour les employés ayant une rémunération annuelle de 61.071 € (montant d'application pour l'année 2011) au moment de l'engagement, il est possible de déterminer le délai de préavis à respecter par l'employeur, par une convention conclue au plus tard au moment de l'engagement, les délais minimums repris ci-dessus devant toutefois être respectés;
- Lorsque le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut dépasser quatre mois et demi si la rémunération se situe entre 30.535 €

et 61.071 €, ni six mois si la rémunération est supérieure à 61.071 € (rémunération annuelle brute).

Pour déterminer ce délai de préavis, on pourra s'inspirer de grilles arithmétiques (ex. grille "Claeys") ou de décisions de jurisprudence qui tiennent compte de l'âge, de l'ancienneté, de la fonction et de la rémunération du travailleur. En l'absence d'accord, il faudra introduire une procédure judiciaire en vue de la détermination du "préavis convenable". Pour déterminer ce délai de préavis, le juge examinera dans chaque cas la possibilité pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de sa rémunération.



Le juge n'est toutefois pas lié par les références jurisprudentielles ou par le résultat des grilles. S'il estime que le préavis notifié est insuffisant, il n'ordonnera pas la prolongation de celui-ci mais condamnera l'auteur de la rupture au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (voir plus loin).

Rémunération annuelle supérieure à 30.535 €					
Ancienneté	Préavis donné par l'employeur (minimum)	Préavis donné par l'employé			
		entre 30.535 € et 61.071 €		supérieure à 61.071 €	
		Normal	Contre préavis	Normal	Contre préavis
0-5 ans	3 mois	1 mois et demi *	2 mois	1 mois et demi *	4 mois
5-10 ans	6 mois	3 mois	2 mois	3 mois *	4 mois
10-15 ans	9 mois	4 mois et demi maximum	2 mois	4 mois et demi *	4 mois
15-20 ans	12 mois	4 mois et demi maximum	2 mois	6 mois	4 mois
20-25 ans	15 mois	4 mois et demi maximum	2 mois	6 mois	4 mois
25-30 ans	18 mois	4 mois et demi maximum	2 mois	6 mois	4 mois

* Il s'agit d'un préavis minimum, fixé par analogie avec les dispositions applicables aux employés dont la rémunération est inférieure à 30.535 €. La loi, dans le cas d'un préavis remis par l'employé, ne fixe en effet qu'un plafond maximum de quatre mois et demi ou six mois selon le cas.

Comme pour les employés Comme pour les employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 30.535 €, lorsque l'employeur a donné le préavis, l'employé peut à son tour résilier le contrat avec un contre-préavis. Celui-ci est de deux mois si la rémunération se situe entre 30.535 € et 61.071 €. Si la rémunération dépasse ce dernier montant, le délai est fixé conventionnellement et ne peut excéder quatre mois.

En ce qui concerne le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi, ces employés disposent du même droit que les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 30.535 € ou que les ouvriers pendant les six derniers mois du délai de préavis; pendant la période antérieure, ils ne peuvent s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

Délai de préavis à l'approche de la pension:

L'arrivée de l'âge de la pension ne met pas fin automatiquement au contrat de travail. Le départ à la retraite nécessite qu'il soit mis fin au contrat. Dans ce cas, la rupture du contrat peut bien entendu se faire d'un commun accord entre les parties (voir 6.1.1). Si, par contre, la rupture du contrat émane de l'une des parties, il est possible dans certaines conditions de notifier un préavis réduit. Ainsi, le délai de préavis à notifier par l'employeur à l'employé s'élève à 3 ou 6 mois selon que l'employé a une ancienneté inférieure ou supérieure à 5 ans et à la condition que l'échéance de ce délai coïncide au plus tôt avec le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans. Si la rupture du contrat émane de l'employé le délai de préavis à respecter s'élève à 1,5 ou 3 mois selon que son ancienneté dans l'entreprise est inférieure ou supérieure à 5 ans et pour autant que l'échéance de ce délai coïncide au plus tôt avec le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 60 ans.

Dispositions communes aux préavis des ouvriers et des employés

Il existe des cas où l'écoulement du délai de préavis sera suspendu.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, la suspension de l'exécution du contrat (ex.: maladie, vacances ...), ne suspend pas l'écoulement du délai de préavis. En revanche, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas pendant certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat dont principalement:

- ❖ Vacances annuelles;
- ❖ Congé pré- et postnatal;

- ◆ Détenion préventive;
- ◆ Certaines périodes d'obligations militaires;
- ◆ Incapacité de travail (maladie et accident);
- ◆ Périodes de repos compensatoire octroyées en exécution de la réglementation sur la durée du travail;
- ◆ Interruption totale de la carrière professionnelle.

Le délai de préavis est alors prolongé de la durée de la suspension. De même, si l'employeur notifie un congé pendant ces périodes de suspension, le délai de préavis ne commencera à courir qu'au terme de ces périodes.



Attention!

Pendant les autres causes de suspension de l'exécution du contrat, le préavis court normalement.

B. Indemnité compensatoire de préavis

La partie qui rompt le contrat sans motif grave (voir ci-après), sans notifier un délai de préavis ou moyennant un délai de préavis insuffisant, doit payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié (ou à la différence entre le délai notifié et le délai dû): c'est ce qu'on entend par indemnité compensatoire de préavis.

Par rémunération, il faut entendre la rémunération qui est due au moment de la fin effective du contrat. Elle comprend notamment la moyenne annuelle du sursalaire des heures supplémentaires régulières, ainsi que les primes payées au cours des 12 mois précédant la rupture (entre autres: la prime de fin d'année et le double pécule de vacances). On tient compte également des avantages acquis en vertu du contrat (ex.: usage privé d'une voiture de société, quote-part patronale de chèques-repas...).



Attention!

Il existe une disposition particulière pour les employés dont l'incapacité de travail pour maladie ou accident dépasse six mois. Lorsque l'employeur les licencie, il peut déduire de l'indemnité de préavis la rémunération garantie qui leur a été payée depuis le début de leur incapacité.

6.2.2 Rupture du contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

Il n'est pas possible de mettre fin à ces contrats moyennant un préavis puisque ces contrats prennent fin à l'arrivée du terme convenu ou à l'achèvement du travail convenu sauf pendant la période d'essai (voir chapitre 3).

Toutefois, la loi a prévu que la partie qui rompt le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui était due jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être donné si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Ex.: Contrat à durée déterminée d'employé du 1er janvier au 31 décembre 2005. Une des parties rompt le contrat le 1er mai 2005.

Elle devrait, en principe, payer à titre d'indemnité huit mois de rémunération mais en appliquant la limite calculée en fonction du délai de préavis:

- ❖ Si c'est l'employeur qui a rompu: il aurait dû respecter trois mois de préavis si c'était un contrat à durée indéterminée; il ne devra donc payer que six mois d'indemnité (3 x 2).
- ❖ Si c'est le travailleur qui a rompu: il aurait dû respecter un mois et demi de préavis; il payera donc trois mois (1 mois et demi x 2). (Pour la notion de rémunération, voir 6.2.1 B).

6.2.3 Modes de rupture communs à tous les contrats

A. *Acte équipollent à rupture*

La modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat est considérée comme un congé tacite et ouvre le droit, pour l'autre partie, à une indemnité de rupture (voir point 6.2.1 B).

C'est ce qu'on appelle un "acte équipollent à rupture" (voir la modification unilatérale des conditions de travail au point 4.2.2). La volonté de rompre le contrat sera appréciée par le juge.

Lorsque l'acte n'est pas considéré par le juge comme étant équipollent à rupture, la partie qui l'a invoqué sera considérée comme l'auteur de la rupture du contrat.

B. Congé pour motif grave

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité pour motif grave.

Constitue un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les deux parties.

La partie qui invoque ce motif grave doit en prouver la réalité.

Une procédure rigide doit être suivie sous peine de nullité:

- ❖ Un premier délai de trois jours ouvrables pour rompre le contrat débute le lendemain du jour où les faits incriminés sont connus. Il est vivement conseillé de confirmer cette rupture par écrit.
- ❖ Un deuxième délai de trois jours ouvrables pour faire connaître à l'autre partie la faute grave qui lui est reprochée débute le lendemain du jour où le contrat est rompu.

La notification du motif grave doit être faite:

- ❖ Soit par la remise d'un écrit à l'autre partie, celle-ci apposant sa signature sur le double de cet écrit pour preuve de sa réception;
- ❖ Soit par lettre recommandée à la poste;
- ❖ Soit par exploit d'huissier.

En pratique, la décision de rompre le contrat et la notification des motifs graves peuvent se faire simultanément dans une seule lettre expédiée dans les trois jours ouvrables qui suivent celui au cours duquel l'employeur a acquis une connaissance certaine de la faute grave.

C'est à la partie qui l'invoque de prouver l'existence du motif grave. En cas de contestation, la juridiction du travail appréciera le motif grave invoqué.

Des décisions rendues par cette juridiction ont reconnu, entre autres, comme motif grave: l'absence au travail, des abus de confiance, le vol, l'insubordination, des agressions, des actes de concurrence déloyale ...

6.2.4 Protection contre le licenciement

Certains travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement. Il en existe trois catégories.

A. Interdiction absolue de licencier

Les représentants du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ne peuvent être licenciés que pour un motif d'ordre économique ou technique ou pour un motif grave, à condition d'avoir suivi une procédure spéciale. Les candidats à une fonction de représentant du personnel qui n'ont pas été élus bénéficient de la même protection.

B. Interdiction de licencier quand le licenciement a un rapport avec le motif de la protection

- ❖ Le délégué syndical ne peut être licencié que pour un motif étranger à l'exercice de son mandat.
- ❖ La femme enceinte ne peut être licenciée à partir du moment où l'employeur est informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.
- ❖ Le travailleur appelé sous les armes ne peut être licencié que pour un motif suffisant étranger à l'accomplissement des obligations militaires du travailleur.
- ❖ Les médecins du travail ne peuvent être licenciés que pour un motif lié à leur compétence ou ne portant pas atteinte à leur indépendance technique et morale.
- ❖ Le travailleur qui a déposé plainte auprès du Contrôle des lois sociales ou a entamé une action devant le tribunal du travail pour faire valoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, ne peut être licencié que pour des motifs étrangers à cette plainte ou cette action.
- ❖ Le travailleur investi de certains mandats politiques ne peut être licencié que pour un motif étranger à l'exercice du mandat.
- ❖ Le travailleur qui a obtenu une interruption de carrière ou un crédit-temps ne peut être licencié que pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangers à son interruption de carrière ou à son crédit-temps; cette protection contre le licenciement court en principe à partir de la date de la demande écrite jusqu'à 3 mois suivant la date de fin de l'exercice du droit.
- ❖ Le travailleur qui prend un congé-éducation payé ne peut être licencié que pour un motif étranger à cette circonstance.

- Le conseiller en prévention peut seulement être licencié pour un motif lié à son aptitude et qui ne porte pas préjudice à son indépendance comme conseiller en prévention.
- Le travailleur qui a porté une plainte motivée pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail, ou s'est produit comme témoin dans un tel cadre, peut seulement être licencié pour des raisons étrangères à cette plainte ou à ce témoignage.

Si l'employeur ne respecte pas l'interdiction de licenciement, la rupture est irrégulière.

En conséquence, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatoire de préavis et en outre d'une indemnité forfaitaire de protection. Ces deux indemnités sont en principe cumulables.

C. Interdiction de licencier en cas de non-respect des procédures de licenciement collectif

Le travailleur concerné par un licenciement collectif pour lequel l'employeur n'a pas respecté la procédure d'information et de consultation prévue en cette matière ne peut être licencié.

6.2.5 Licenciement abusif

A. Cas de l'ouvrier

L'ouvrier est protégé contre l'abus du droit de licenciement par l'employeur.

Par licenciement abusif, on entend le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, intervenu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Bien que l'employeur ne doive pas motiver son licenciement (hormis pour le motif grave ou pour certains travailleurs "protégés"), il ne peut agir arbitrairement. Si l'ouvrier soutient que son licenciement est abusif, il incombera à l'employeur d'apporter la preuve contraire et au juge de trancher.

Exemples de licenciements qui ont été jugés abusifs:

- ❖ Licenciement intervenant comme représailles du fait que le travailleur s'était plaint auprès de son syndicat ou du Contrôle des lois sociales;
- ❖ Licenciement justifié pour restructuration et suivi de l'engagement d'un nouveau travailleur pour les mêmes fonctions.

Exemples de licenciements qui n'ont pas été jugés abusifs:

- ❖ Licenciement décidé en raison d'absences répétées pour maladie et qui désorganisaient l'activité de l'entreprise;
- ❖ Licenciement d'un ouvrier véritablement incapable sur le plan professionnel ou d'une conduite notoire.

En cas de licenciement abusif, l'employeur doit payer à l'ouvrier une indemnité correspondant à six mois de rémunération, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis.

B. Cas de l'employé

En ce qui concerne les employés, il faudra se référer à la notion générale "d'abus de droit": un droit (de licencier) doit être exercé dans le but pour lequel il a été octroyé: l'intérêt de l'entreprise.

Exemples de licenciements qui ont été jugés abusifs:

- ❖ Licenciement intervenu après des revendications de l'employé;
- ❖ Licenciement intervenu après le refus de l'employé de prester des heures supplémentaires illégales ou très nombreuses;
- ❖ Les circonstances qui entourent le licenciement causant un dommage important à l'employé (ex.: licenciement intervenant après un débauchage avec promesse de contrat stable);
- ❖ La manière dont le droit de licencier a été exercée peut porter atteinte à l'honneur du travailleur (publicité exagérée au licenciement...).

Dans ces cas, ce sera à l'employé de prouver que le licenciement est abusif. Dans le cas où le juge donne droit à l'employé, il décide du montant de l'indemnité que l'employeur devra verser (outre le préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis).

6.3 Clause de non-concurrence

Il s'agit d'une clause par laquelle le travailleur s'interdit, 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.

Cette clause doit être constatée par écrit comportant l'accord des deux parties soit à l'entrée en service, soit plus tard. Cette clause n'est pas valable dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 30.535 € au moment de la rupture du contrat (même si elle y figure, elle n'aura aucun effet).

Lorsque la rémunération annuelle brute se situe entre 30.535 € et 61.071 €, la clause est nulle à moins qu'une convention collective n'ait été conclue qui précise les fonctions auxquelles peut s'appliquer la clause (ex.: industrie hôtelière).

Lorsque la rémunération dépasse 61.071 €, la clause est valable sauf pour les fonctions exclues par convention collective.



Quand cette clause produira-t-elle ses effets ?

La clause produira ses effets lorsque le contrat prend fin, après la période d'essai:

- ❖ Du fait de l'employeur, en raison d'une faute grave commise par le travailleur;
- ❖ Du fait du travailleur, moyennant préavis ou indemnité ou sans faute grave de l'employeur;
- ❖ Par consentement mutuel;
- ❖ Par l'arrivée du terme (contrat à durée déterminée) ou par l'achèvement du travail défini (contrat pour un travail nettement défini).

La clause ne pourra pas être invoquée:

- ❖ Quand il est mis fin au contrat pendant la période d'essai;
- ❖ Quand le contrat prend fin après la période d'essai:
 - Du fait de l'employeur sans motif grave;
 - Du fait du travailleur, en raison d'une faute grave commise par l'employeur.

La clause n'est valable que si:

- ❖ Elle se rapporte à des activités similaires;
- ❖ Elle est géographiquement limitée aux lieux où le travailleur peut faire une concurrence réelle à l'employeur (et en aucun cas en dehors du territoire national);
- ❖ Elle ne peut excéder 12 mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;
- ❖ Elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire par l'employeur sauf si celui-ci renonce, dans les 15 jours de la cessation du contrat, à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Le montant minimum de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application de la clause.

Exemple:

- ❖ *la clause de non-concurrence est prévue pour un an. L'indemnité s'élèvera au moins à six mois de rémunération.*

Si l'une des conditions de validité de la clause n'est pas remplie, celle-ci sera nulle pour le tout.

Lorsque le travailleur viole cette clause, il devra rembourser l'indemnité à l'employeur et lui payer une somme équivalente à l'indemnité à titre de dédommagement. Le juge pourra éventuellement soit réduire cette somme, soit l'augmenter.



Attention!

Pour les représentants de commerce, il existe des règles spécifiques en la matière.

Il existe également une clause dérogatoire pour les employés uniquement et dans les entreprises qui répondent à l'une des deux ou aux deux conditions suivantes:

- ✓ *Avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;*
- ✓ *Disposer d'un service de recherche propre.*

6.4 Clause d'écolage

Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail, d'une formation spécifique aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue par les parties.

La clause d'écolage peut donc viser, en principe, tous les travailleurs dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et tous les types de formations. Toutefois, l'article 22bis détermine, pour qu'il puisse être fait application de la clause d'écolage, un certain nombre de conditions liées à la personne du travailleur ainsi qu'à la formation. Ce même article 22bis, §2 prévoit qu'une clause d'écolage ne peut être appliquée que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, une convention collective de travail sectorielle, rendue obligatoire par arrêté royal, peut exclure du champ d'application de l'article 22bis certaines catégories de travailleurs et /ou certaines formations.

Conditions d'existence de la clause

L'application de la clause d'écolage est subordonnée au respect de certaines conditions de validité:

- ❖ la rémunération annuelle du travailleur auquel s'applique la clause d'écolage doit être supérieure à 30.535 € (montant applicable pour l'année 2011); ce montant sera appliqué de manière proportionnelle pour les travailleurs à temps partiel;
- ❖ la formation doit lui permettre d'acquérir des nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées en dehors de l'entreprise;
- ❖ la formation doit au moins atteindre 80 heures, ou dans le cas où on atteint pas ce nombre d'heures, avoir une valeur supérieure au double du revenu minimum mensuel garanti (soit 2.830,48 € au 1er octobre 2010); cette formation ne peut se situer dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé.

Dans le cas où les conditions relatives à la rémunération minimale du travailleur ou relatives à la formation ne sont pas remplies, la clause d'écolage sera réputée inexistante, elle ne produira donc aucun effet juridique envers l'une ou l'autre partie. L'appréciation de la validité de la clause s'opérera au moment où l'une des parties demandera l'application de la cause.

Conditions de forme

Sous peine de nullité, la clause d'écolage doit être constatée par écrit, au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute. L'écrit doit être individuel, l'existence d'une clause d'écolage ne pourrait donc pas résulter d'une mention au règlement de travail ou d'une convention collective d'entreprise.

Cet écrit devra comporter une série de mentions obligatoires:

- ❖ la description de la formation, sa durée, et le lieu où sera dispensée la formation;
- ❖ le coût de cette formation ou si le coût ne peut être déterminé dans sa totalité, une estimation de la valeur de la formation; il s'agit ici uniquement du coût réel de la formation à l'exclusion des frais de transport et de résidence pendant la durée de la formation et de la rémunération due au travailleur concerné en exécution de son contrat de travail;
- ❖ la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage; la date de début se situera à la fin de la formation, les parties devront déterminer de

commun accord cette date sauf lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, dans ce cas le début de la validité de la clause d'écolage coïncidera avec la date de délivrance de cette attestation;

- ❖ le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant qui doit être exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause; l'article 22bis,§5 fixe en cette matière des limites maximales (voir ci-dessous).

La durée de validité d'une clause d'écolage ne peut dépasser 3 ans et doit être fixée proportionnellement au coût et à la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non respect de son obligation ne peut dépasser:

- ❖ 80% du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;
- ❖ 50% du coût de la formation en cas de départ du travailleur entre 1/3 et 2/3 de la période convenue;
- ❖ 20% du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue.

Afin que le montant du remboursement ne soit toutefois trop important par rapport à la rémunération du travailleur, ce montant ne peut jamais dépasser 30% de la rémunération annuelle du travailleur.

Conditions d'application

La clause d'écolage ne pourra pas être appliquée:

- ❖ en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai;
- ❖ en cas de licenciement par l'employeur (sauf motif grave);
- ❖ en cas de démission dans le cadre d'une restructuration visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

La clause d'écolage pourra donc sortir ses effets en cas de démission du travailleur ou de licenciement pour motif grave, pendant la durée de validité de la clause.

Entrée en vigueur

La clause d'écolage est entrée en vigueur le 7 janvier 2007.

Ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront qu'à des clauses convenues à partir du 7 janvier 2007 ou à des clauses conclues avant cette date mais qui n'ont pas été mises en œuvre avant le 7 janvier 2007.

6.5 Remise des documents sociaux

A la fin du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au travailleur divers documents sociaux:

- ❖ Le certificat de travail (sur demande du travailleur) constatant uniquement la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué;
- ❖ Le décompte des derniers paiements;
- ❖ Le compte individuel de l'année en cours (dans les deux mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat a pris fin);
- ❖ Le certificat de chômage (C 4);
- ❖ La fiche fiscale 281.10;
- ❖ L'attestation de vacances (uniquement pour les employés).

7

Références légales

- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles ("petits chômages").
- Convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'une rémunération mensuelle garantie aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, modifiée par les conventions collectives de travail n° 12ter du 1er février 1983, 12quater du 6 décembre 1983 et 12sexies du 28 juillet 1992.
- Convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'une rémunération mensuelle garantie à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, modifiée par les conventions collectives de travail n° 13ter du 1er février 1983, n° 13quater du 6 décembre 1983 et n° 13sexies du 28 juillet 1992.

- ❖ Convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 conclue au sein du Conseil national du travail concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.
- ❖ Convention collective de travail n° 45 conclue le 19 décembre 1989 au sein du Conseil national du travail instaurant un congé pour raisons impérieuses.
- ❖ Convention collective de travail n°75 conclue le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du travail relative aux délais de préavis des ouvriers.
- ❖ Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.
- ❖ Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 conclue au sein du Conseil national du travail remplaçant la convention collective n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives du travail n° 77 ter du 10 juillet 2002 et n° 77 quater du 30 mars 2007.

8

Adresses utiles on peut se renseigner

8.1 Sur le contrat de travail

Auprès du bureau du Contrôle des lois sociales de votre ressort

Arlon:	Centre administratif de l'Etat 6700 Arlon E-mail: cls.arlon@emploi.belgique.be	Tél.: 063 22 13 71 Fax: 063 23 31 12
Bruxelles:	rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles E-mail: cls.bruxelles@emploi.belgique.be	Tél.: 02 235 54 01 Fax.: 02 235 54 04
Charleroi:	Centre Albert - 9e étage place Albert Ier 4 bte 8 6000 Charleroi	Charleroi 1 Tél.: 071 32 93 71 Fax: 071 30 12 23 Charleroi 2 Tél.: 071 32 09 00 Fax: 071 30 12 23 E-mail: cls.charleroi@emploi.belgique.be



Liège:	rue Natalis 49 4020 Liège	Liège-Sud: Tél.: 04 340 11 70 Fax: 04 340 11 61 Liège-Nord:Tél.: 04 340 11 60 Fax: 04 340 11 61 E-mail: cls.liege@emploi.belgique.be
Mons:	rue du Miroir 8 7000 Mons	Tél.: 065 35 15 10 Fax: 065 34 66 38 E-mail: cls.mons@emploi.belgique.be
Namur:	place des Célestines 25 5000 Namur	Tél.: 081 73 02 01 Fax: 081 73 86 57 E-mail: cls.namur@emploi.belgique.be
Nivelles:	rue de Mons 39 1400 Nivelles	Tél.: 067 21 28 24 Fax: 067 21 16 85 E-mail: cls.nivelles@emploi.belgique.be
Tournai:	rue des Soeurs noires 28 7500 Tournai	Tél.: 069 22 36 51 Fax: 069 84 39 70 E-mail: cls.tournai@emploi.belgique.be
Verviers:	rue Fernand Houget 2 4800 Verviers	Tél.: 087 30 71 91 Fax: 087 35 11 18 E-mail: cls.verviers@emploi.belgique.be

8.2 Sur d'autres matières

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale met également à la disposition du public des brochures et dépliants d'information sur certaines matières évoquées dans cette brochure.

On peut ainsi également obtenir:

les brochures:

- ❖ “Clés pour ... le travail à temps partiel”
- ❖ “Clés pour ... devenir parent tout en travaillant”
- ❖ “Clés pour ... le travail des étudiants”

en s'adressant:

- ❖ par téléphone au 02 233 42 14
- ❖ par écrit à la
Cellule Publications du
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
fax: 02 233 42 36
e-mail: publications@emploi.belgique.be

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dispose également d'un site Internet à l'adresse suivante:

www.emploi.belgique.be

On y trouve de nombreuses informations détaillées et on peut y commander directement les brochures publiées par le Service public fédéral.