

UF Gestion des ressources humaines du
secteur de la santé : Droit du travail
LE CONTRAT DE TRAVAIL

Note de synthèse destinée aux étudiants de la 1^{ère} année
de cadres en soins de santé de l'Ecole de Promotion
Sociale
Rue Saint Brice, 54
7500 TOURNAI

Didier Coemelck
Expert chargé de cours
Janvier 2020

Table des matières

1	Généralité sur les contrats	5
2	Champs d'application	5
3	La notion du contrat de travail	5
3.1	Définition	5
3.2	Nature de la relation de travail	6
3.2.1	Liberté de choix.....	6
3.2.2	Requalification.....	6
3.2.3	Critères à la lumière desquels la qualification des parties doit être examinée.....	6
3.3	Présomption d'existence d'un contrat de travail	7
3.4	Composantes du contrat de travail	7
3.4.1	La prestation de travail.....	7
3.4.2	Type de contrat selon la qualité des parties.....	7
3.4.2.1	Le contrat de travail d'ouvrier.....	7
3.4.2.2	Le contrat de travail d'employé.....	7
3.4.2.3	Le contrat de travail de représentant de commerce.....	8
3.4.2.4	Le contrat de travail domestique.....	8
3.4.3	Critères de distinction entre employés et ouvriers :.....	9
3.4.4	Critères de distinction entre ouvriers et domestiques :.....	9
3.4.5	Activités intellectuelles pour laquelle existe une espèce particulière de contrat : la représentation commerciale.....	9
3.4.6	La rémunération.....	9
3.4.7	Le lien de subordination.....	10
4	La formation du contrat de travail	11
4.1	La phase précontractuelle	11
4.1.1	Convention collective du travail n°38 (6 décembre 1983) concernant le recrutement et la sélection du personnel : principes.....	11
4.1.2	Loi du 25 février 2003 modifiant la loi du 25 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : principes.....	11
4.1.2.1	Discrimination directe :.....	11
4.1.2.2	Discrimination indirecte : ?.....	12
4.2	Éléments essentiels à la formation du contrat de travail	12
4.2.1	Le consentement des parties.....	12
4.2.1.1	La manière simultanée.....	12
4.2.1.2	Le principe de l'autonomie de la volonté.....	12
4.2.2	La capacité.....	13
4.2.3	L'objet du contrat.....	13
4.2.3.1	l'objet du contrat : la prestation de travail.....	13
4.2.3.2	l'objet du contrat : la rémunération.....	13
4.3	Le formalisme dans le droit des contrats de travail	14
4.3.1	Généralités.....	14
4.3.2	Signature électronique (art. 3bis).....	14
4.3.3	Selon la durée du contrat.....	14
4.3.3.1	Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.....	14
4.3.3.2	Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée.....	15
4.3.3.3	Le contrat pour un travail nettement défini.....	16
4.3.4	Clauses d'écolage et de non-concurrence.....	17
4.3.5	Quelques contrats spéciaux également soumis à des conditions de forme.....	18
4.3.5.1	Contrat de remplacement.....	18
4.3.5.2	Contrat de travail à temps partiel.....	19
4.3.5.3	Contrat d'occupation d'étudiant.....	19
4.3.5.4	Contrat d'occupation du travailleur à domicile.....	21

4.3.6	La clause d'essai	21
4.3.6.1	Objet	22
4.3.6.2	Formalisme	22
4.3.6.3	Durée d'essai	22
4.3.7	Dispositions d'ordre linguistique	22
4.3.7.1	Entreprise avec siège d'exploitation dans une région unilingue	22
4.3.7.2	Entreprise située à Bruxelles Capitale utilise le français ou le néerlandais dans leurs relations avec le personnel selon que le travailleur est d'expression néerlandaise ou français (l'allemand pour la région germanophone).....	23
5	<i>L'exécution du contrat de travail</i>	23
5.1	Respect des conditions de travail convenues et modification de celles-ci.....	23
5.1.1	Modification des conditions de travail.....	23
5.1.2	Modification des clauses du contrat.....	23
5.2	Les autres obligations des parties au cours de l'exécution du contrat	24
5.2.1	Respect et égard mutuel (convenance et bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat).....	24
5.2.1.1	Obligations du travailleur	24
5.2.1.2	Obligations de l'employeur.....	24
5.2.2	Les responsabilités des parties au cours de l'exécution du contrat.....	25
5.2.2.1	La responsabilité du travailleur	25
5.2.2.2	La responsabilité de l'employeur	25
6	<i>La suspension de l'exécution du contrat (+/- 70 cas différents)</i>	26
6.1	Les événements de force majeure	26
6.2	La volonté des parties.....	26
6.3	Causes légales de suspension	26
6.3.1	Les causes légales de suspension qui concernent aussi bien les employés que les ouvriers	26
6.3.1.1	Les vacances annuelles.....	26
6.3.1.2	Incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de droit commun	27
6.3.1.3	Accidents de travail ou maladies professionnelles.....	27
6.3.1.4	Evénements familiaux, obligations civiques, missions civiles et comparution devant les tribunaux	28
6.3.1.5	Jour de travail interrompu	29
6.3.1.6	Détention préventive	29
6.3.1.7	Crédit temps	30
6.3.1.8	Le congé pré et post natal.....	37
6.3.1.9	Congé pour raisons impérieuses.....	38
6.3.1.10	Congé de paternité.....	38
6.3.1.11	Congé politique	38
6.3.2	Causes légales de suspension propre aux ouvriers	39
6.3.2.1	L'accident technique	39
6.3.2.2	Les intempéries	39
6.3.2.3	Le manque de travail résultat de causes économiques	39
7	<i>Résiliation du contrat de travail</i>	40
7.1	Généralités	40
7.2	Modes généraux d'extinction des obligations	40
7.2.1	La résolution judiciaire	40
7.2.2	La condition résolutoire	40
7.2.3	Résiliation conventionnelle.....	41
7.2.4	La force majeure	41
7.3	La mort du travailleur	41
7.4	Expiration du terme – l'accomplissement du travail convenu	41
7.5	Rupture pendant une période d'incapacité de travail	42
7.5.1	Contrat à durée déterminée / pour un travail nettement défini	42

7.5.2	Contrat de travail pour une durée déterminée / un travail nettement défini \geq 3 mois	42
8	Préavis	43
8.1	Rappel des modalités de fin du contrat en vertu du droit commun pour les contrats à durée indéterminée	43
8.2	Notification du congé.....	43
8.2.1	La résiliation par volonté unilatérale	43
8.3	La résiliation moyennant préavis.....	43
8.3.1.1	Le congé n'est soumis à aucune forme	43
8.3.2	Contenu de la notification.....	44
8.3.3	Mode de notification	44
8.4	Délai de préavis applicable à partir du 01.01.2014	44
8.4.1	Prise de cours du délai de préavis	44
8.4.2	Ancienneté	44
8.4.3	Délai de préavis en cas de congé donné par l'employeur.....	45
8.4.4	Congé donné par l'employeur en vue d'un R.C.C.....	45
8.4.5	Délais de préavis en cas de congé donné par le travailleur.....	46
8.4.6	Délai de préavis à respecter par le travailleur dans le cadre d'un programme de remise au travail 46	
8.4.7	Contre-préavis donné par le travailleur.....	46
8.5	Règlementation transitoire : délai de préavis pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 01.01.2014	46
8.5.1	Calcul en deux étapes.....	46
8.5.1.1	Première étape	47
8.5.1.2	Deuxième étape	48
8.5.1.3	Délai de préavis total.....	48
8.5.1.4	Indemnité en compensation du licenciement	48
8.5.1.5	Allocation de licenciement.....	49
8.5.1.6	Droit de s'absenter durant le délai de préavis	50
8.6	La résiliation pour motif grave	51
8.6.1	Définition du motif grave.....	51
8.6.1.1	Conditions de régularité de la rupture pour motif grave	51
8.6.1.2	Conditions de régularité pour motif grave	52
8.6.2	Rupture sans préavis et sans motif grave	52
8.6.3	Incapacité de travail après la notification du préavis.....	52
8.6.4	Motivation du licenciement	53
8.6.4.1	Champ d'application	53
8.6.4.2	Le droit de connaître les motifs qui ont conduit au licenciement	53
8.6.4.3	Licenciement manifestement déraisonnable	54
8.6.4.4	Réglementation dérogatoire pour les travailleurs de certains secteurs pour lesquels un délai de préavis réduit est applicable.....	54
8.6.5	Prescription des actions naissant au contrat.....	55

1 Généralité sur les contrats

La vie quotidienne nous amène à conclure, souvent même sans en être conscient, une multitude de contrats.

Les deux éléments caractéristiques essentiels du contrat sont :

- l'accord de volonté,
- la création de droits et d'obligations

D'une manière générale, le contrat, c'est l'accord de la volonté par lequel deux ou plusieurs personnes se créent mutuellement des droits et des obligations.

2 Champs d'application

La Loi du 03.07.1978 règle le contrat de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de domestique, d'étudiant et de travailleur à domicile.

3 La notion du contrat de travail

3.1 Définition

Le contrat de travail est un contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail dans un état de subordination vis-à-vis de l'employeur. (Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

☞ Coexistence de quatre éléments :

- le contrat
- une obligation de travail
- une obligation de rémunération
- l'obligation de travailler dans un lien de subordination (autorité) vis-à-vis du donneur de travail

Commentaires :

- Il n'est pas toujours évident de juger si les éléments qui conditionnent l'existence d'un contrat de travail sont présents.
- Il existe des règles spécifiques en vue de déterminer la nature de la relation de travail, dont le but est d'accroître la sécurité juridique et de lutter contre le phénomène des faux-indépendants.
- Il existe dans un certain nombre de cas, une présomption légale de l'existence d'un contrat de travail.

3.2 Nature de la relation de travail

3.2.1 Liberté de choix

- Les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail.
- Ce choix ne peut contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs ni aux lois impératives ;
- L'exécution effective du contrat doit être en concordance avec la nature de la relation.

3.2.2 Requalification

Eléments incompatibles et absence de correspondance avec la présomption

- Il y aura une requalification de la relation de travail, soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail,
 - o Ces éléments sont appréciés sur la base de critères généraux et le cas échéant, de critères spécifiques.
- Soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée et que la présomption n'est pas renversée.

Conséquence de la requalification

Application du régime de sécurité sociale correspondant.

3.2.3 Critères à la lumière desquels la qualification des parties doit être examinée

- **Critères généraux**

- La volonté des parties
- La liberté d'organisation du temps de travail
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique
- Ne peuvent être pris en considération : les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession.

- **Critères neutres**

Sont à eux seuls impuissants à qualifier adéquatement une relation de travail.

- L'intitulé de la convention
- L'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale
- L'inscription à la banque carrefour des entreprises
- L'inscription auprès de l'Administration de la TVA
- La manière dont les revenus sont déclarés à l'Administration fiscale.

- **Critères spécifiques**

- - peuvent être définis sous forme de liste par AR
- Sont propres à un ou plusieurs secteurs ou à une ou plusieurs professions.

3.3 Présomption d'existence d'un contrat de travail

- Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en exécution d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire de services et les bénéficiaires de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires
- La loi instaure également la présomption d'existence d'un lien de subordination pour :
 - Les pharmaciens (tout pharmacien qui exerce une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine)
 - Les représentants de commerce
 - Les étudiants
 - Les sportifs
 - Les travailleurs intérimaires

3.4 Composantes du contrat de travail

Détaillons ces différentes composantes du contrat de travail :

3.4.1 La prestation de travail

Mise à disposition du travailleur de sa force de travail

L'employeur attend un certain résultat, contrepartie de la rémunération

Le travailleur ne s'engage pas, en principe, à atteindre un résultat précis et déterminé. Il s'agit d'une obligation de moyen.

Certains aspects de la prestation s'analysent comme des obligations de résultat : exigence de présence au lieu de travail, respect de l'horaire d'activité, ...

3.4.2 Type de contrat selon la qualité des parties .

La Loi distingue 4 espèces de contrats de travail selon l'objet du travail fourni.

Selon la qualité des parties

3.4.2.1 Le contrat de travail d'ouvrier

“ Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur ”

3.4.2.2 Le contrat de travail d'employé

“ Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur ”

3.4.2.2.1 *Spécificités de ces statuts :*

Selon que l'on soit employé ou ouvrier, les règles qui s'appliquent dans le cadre du contrat de travail sont différentes. Avant le 1^{er} janvier 2014, les principales différences entre les statuts d'ouvrier et d'employé concernaient notamment :

- la durée de la période d'essai, qui était plus courte pour les ouvriers
- les délais de préavis, généralement plus longs chez les employés
- la durée du salaire garanti en cas de maladie ou d'accident, plus longue pour les employés
- la notion de chômage technique et de chômage économique, qui ne concerne que les ouvriers
- les règles concernant les vacances annuelles. Pour les ouvriers, le pécule de vacances est payé par l'Office national des vacances annuelles (ONVA). Pour les employés, il est payé directement par l'employeur
- la date du paiement du salaire

La nouvelle réglementation tente de gommer certaines de ces aspects. En effet, en 2011, la Cour constitutionnelle a jugé que les différences basées sur la distinction entre le travail manuel et intellectuel quant à la durée du préavis et au jour de carence étaient discriminatoires. Il n'en reste pas moins vrai qu'il subsiste toujours d'autres différences entre ouvriers et employés notamment par rapport au salaire garanti, aux vacances annuelles, paiement des salaires, ... Nous ne pouvons donc pas parler de statut unique entre ouvrier et employé puisque tous les travailleurs recrutés à partir du 1^{er} janvier 2014, à quelques exceptions près (secteur de la construction par ex) n'entreront dans le nouveau régime harmonisé que ce qui concerne les délais de préavis et la jour de carence. A contrario, les ouvriers et les employés engagés avant cette date conserveront leurs droits « acquis » au 31 décembre 2013.

Pour information, hormis les contrats de travail d'ouvrier ou d'employé, il existe également des contrats de travail spécifiques pour : :

3.4.2.3 Le contrat de travail de représentant de commerce

“ Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou plusieurs commettants ”

3.4.2.4 Le contrat de travail domestique

“ Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité principalement des travaux d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille ”

Contrat répondant à des règles particulières et non créatrices d'espèce :

- Le contrat d'étudiant,
- Le contrat de remplacement et le contrat de travail intérimaire.

3.4.3 Critères de distinction entre employés et ouvriers :

- la nature des prestations intellectuelles versus manuelles
- la qualification des parties est sans incidence
- les diplômes ou titres ne conduisent pas nécessairement à la qualification d'employé
- indices pour une activité intellectuelle : les responsabilités, le contrôle, la direction, la surveillance exercée sur d'autres travailleurs. Ces critères permettent aussi de définir le personnel de direction et/ou de confiance
- indices pour une activité manuelle : le caractère physiquement pénible ou salissant du travail, le contact avec les matières industrielles, des machines-outils, ...
- critère nouveau : degré d'intelligence, raisonnement, importance de la compréhension, caractère artistique ou créatif
- classification de fonction selon conventions collectives
- absence de discrimination illicite (cour d'arbitrage)

3.4.4 Critères de distinction entre ouvriers et domestiques :

- Pas de but lucratif mais " pour les besoins du ménage "
- Concerne le bien-être et le confort de l'employeur ou des personnes évoluant dans sa vie privée.

3.4.5 Activités intellectuelles pour laquelle existe une espèce particulière de contrat : la représentation commerciale

- Objet : visite et prospection d'une clientèle en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires
- Activité doit être itinérante (en dehors de l'entreprise)
- Visite et prospection : il ne suffit pas de visite, il faut prospecter (recherche une clientèle)
- La négociation suffit, il ne faut pas que le représentant conclue lui-même les affaires
- Représentant commerciale doit être l'activité principale

3.4.6 La rémunération

Obligation essentielle de l'employeur.

Contrepartie de la prestation de travail

Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux

Le montant doit être au minimum = à la rémunération normale garantie par un réseau de conventions collectives de travail, nationales ou sectorielles.

Formes de rémunérations : rémunération fixe, rémunération variable, participation au bénéfice, commissions (représentants de commerce)

Clause de libéralité : libéralité laissée à l'appréciation de l'employeur qui ne crée aucun droit.
Ex : tous les montants et boni que vous paie au-delà de la commission paritaire n'entre pas dans votre rémunération, je suis libre en tant qu'employeur de ne pas payer une année.

- ⊆ évite le droit acquis
- ⊆ nécessaire de le mentionner dans contrat de travail voire dans fiche de paie comme prime ne donnant pas un droit.
- ⊆ évite l'usage : trois conditions : régularité, généralités, constance des montants.
- ⊆ Favorable à l'employeur

Autres avantages assimilés à de la rémunération :

- mise à disposition d'une voiture pour des déplacements privés, mise à disposition d'un appartement, d'une maison,
- allocations complémentaires de sécurité sociales : assurance groupe, pension complémentaire, allocation familiale complémentaire,...
- chèques-repas (notion de rémunération différente en fonction législation sociale et sécurité sociale)

3.4.7 Le lien de subordination

Critère principal pour distinction entre le contrat de travail des autres conventions mettant en cause l'activité humaine (problème des faux indépendants)

Le lien de subordination se caractérise par le fait qu'une personne peut exercer son autorité à l'égard d'une autre ; implique un pouvoir de direction accordé à l'employeur.

L'employeur a un droit d'organisation globale de la prestation.

Le pouvoir de direction : deux aspects

- le pouvoir de déterminer la prestation de travail dans son contenu, limité à la force du contrat
- le pouvoir d'organiser l'exécution de la prestation et de vérifier la manière dont les ordres sont exécutés.

Attention : distinguer autorité et autonomie technique (cf. indépendance thérapeutique du médecin)

Il appartient à la personne qui invoque l'existence du contrat de travail de prouver l'existence de ses éléments constitutifs.

Le contrat conclu entre un intermédiaire et son commettant est réputé être jusqu'à preuve du contraire un contrat de représentant de commerce.

Présomption d'existence de contrat de travail au profil des pharmaciens non titulaire

4 La formation du contrat de travail

4.1 La phase précontractuelle

4.1.1 Convention collective du travail n°38 (6 décembre 1983)¹ concernant le recrutement et la sélection du personnel : principes

- frais afférents aux épreuves et examens à charge de l'employeur
- remise au candidat chômeur d'une attestation mentionnant qu'il s'est présenté à l'épreuve de sélection

- règles de conduite de l'employeur

- informations suffisantes concernant l'offre d'emploi
- délai raisonnable de la procédure de sélection
- pas de discrimination entre candidats
- respect de la vie privée (attention aux questions posées)
- confidentialité des informations reçues
- information de la décision aux candidats non retenus dans délai raisonnable et par écrit
- pas d'offre d'emploi à des fins publicitaires
- pas de limite d'âge maximale sauf dispositions légales contraires (pilote de ligne)

1. règles de conduite du candidat

- collaborer de bonne foi à la procédure et fournir les données relatives aux études et passé professionnel (si lien avec la nature ou les conditions d'exercice de la fonction)

Attention aux fausses informations lors de la phase précontractuelle : motif grave ou vice du consentement et nullité du contrat)

- s'abstenir de divulguer des informations confidentielles dont il aurait pris connaissance

4.1.2 Loi du 25 février 2003 modifiant la loi du 25 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : principes

4.1.2.1 Discrimination directe :

Différence de traitement manquant de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'état civil, l'orientation sexuelle, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

¹ Vous trouverez les textes de CCT à l'adresse suivante : <http://www.meta.fgov.be>

4.1.2.2 Discrimination indirecte : ?

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite si elle porte sur les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de sélection et de recrutement, quelle que soit la branche d'activité, le niveau hiérarchique, la promotion, les conditions d'emploi et de travail, les conditions de licenciement, de rémunération tant dans le secteur privé que public

Dans le domaine des relations du travail, une différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

4.2 Eléments essentiels à la formation du contrat de travail

Consentement libre de personnes capables de s'engager dont les engagements ont un objet certain et une cause licite, suffit à la validité du contrat qu'elles concluent (règles de droit civil)

Liberté de choix :

- Les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail,
- Ce choix ne peut contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs ni aux lois impératives
- L'exécution effective du contrat doit être en concordance avec la nature de la relation

4.2.1 Le consentement des parties

4.2.1.1 La manière simultanée

Peut se manifester en deux temps : une offre de contracter et une acceptation de cette offre

Le plus courant : adhésion du travailleur à une offre faite par l'employeur

Distinguer pour parler de conclusion du contrat

Il faut que l'offre de l'employeur émette sa volonté définitive de conclure, de sorte que l'offre ne doive plus qu'être acceptée par le travailleur pour que le contrat soit formé.

4.2.1.2 Le principe de l'autonomie de la volonté

a) La liberté de définir librement les règles qui régissent les relations contractuelles n'est pas compatible avec l'objectif de la législation relative au contrat de travail, à savoir la protection du travailleur laquelle justifie le caractère impératif de ces règles.

Toutes stipulations contraires aux dispositions légales sont nulles dès qu'elles restreignent les droits des travailleurs ou aggravent leurs obligations

b) accord sur l'objet du contrat, la rémunération et le travail à effectuer : quelques règles :

- la qualification du contrat ne s'impose pas au juge ; il détermine en cas de litige sur base de la qualification conventionnelle mais également de la nature réelle des fonctions exercées.
- permission d'accorder aux ouvriers les avantages découlant du contrat de travail de l'employé (préavis)

- l'horaire de travail doit être fixé dans les limites légales (38 heures semaine et 8 heures par jour)
- certaines catégories de travailleurs ne sont pas soumises à ces dispositions légales sur la durée du temps de travail (représentant de commerce, personnel de confiance et poste de direction)
- les parties peuvent fixer librement la rémunération si et seulement si n'est pas inférieure aux barèmes des conventions collectives sectorielles selon l'âge, l'ancienneté et les fonctions du travailleur.
- respect du chef de l'employeur des dispositions relatives à la protection de la rémunération et à son mode de paiement

4.2.2 La capacité

Agé de 18 ans

Si moins de 18 ans, capable de conclure et de résilier contrat de travail moyennant autorisation expresse ou tacite de son père, ou de sa mère ou de son tuteur

Interdiction de faire travailler des mineurs d'âge qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

4.2.3 L'objet du contrat

Le consentement nécessaire à l'existence du contrat doit de former sur l'objet du contrat

4.2.3.1 l'objet du contrat : la prestation de travail

- obligation principale du travailleur est l'exercice d'une activité ou mise à disposition de l'employeur de sa force de travail
- ne doit être précisé lors de la formulation du contrat ; l'objet de l'obligation du travailleur sera concrétisé dans une activité déterminée
- l'objet doit être possible (chauffeur sans permis)
- et licite : non prohibé, contraire à l'ordre publique, ou aux bonnes mœurs (variable en fonction des pays)

4.2.3.2 l'objet du contrat : la rémunération

- les parties doivent déterminer la rémunération ou les critères du mode de calcul (% du chiffre d'affaire, référence à une catégorie de la commission paritaire)
- si litige, le juge décide sur base des prestations réellement accomplies (arriérés)
- en absence d'accord des parties, des conventions collectives ou usages professionnels déterminent l'objet d'obligation patronale de rémunération
- si non existence de norme extérieure (rare) il faut conclure en l'absence de contrat en raison de l'absence de l'objet déterminé ou déterminable de l'obligation patronale.
- l'objet doit être licite (interdiction de paiement uniquement sous forme d'avantage en a nature)
- l'objet doit être possible : paiement de la rémunération dans une monnaie ayant cours légal

4.3 Le formalisme dans le droit des contrats de travail

4.3.1 Généralités

En principe, le contrat est parfait du seul consentement des parties. Un écrit n'est donc pas nécessaire.

Ecrit concerne certaines clauses contractuelles (jugées comme défavorables ou contraignantes pour le travailleur et s'analyse comme une protection du consentement)

- clause d'essai
- clause de non-concurrence
- clause de ducroire
- les éléments extranéité

Extension de l'écrit au contrat tout entier

- contrat à durée déterminée
- contrat de remplacement
- contrat d'occupation d'étudiants
- contrat de travail intérimaire
- contrat de travail des sportifs rémunérés
- contrat de travail à temps partiel

Le défaut d'écrit est sanctionné par l'application des normes de « droit commun du contrat de travail », **ainsi le contrat est réputé être un contrat conclu pour une durée indéterminée.**

4.3.2 Signature électronique (art. 3bis)

- le contrat de travail signé au moyen d'une signature électronique (créée par carte d'identité électronique ou au moyen d'une signature électronique offrant les mêmes garanties de sécurité) est assimilé à un contrat de travail sous format papier portant une signature manuscrite.
- L'employeur et le travailleur doivent consentir à conclure le contrat de travail poie électronique.
- Un exemplaire sera conservé chez le prestataire de service d'archivage électronique.

4.3.3 Selon la durée du contrat

Trois types de contrat selon la durée

- contrat de travail pour une durée déterminée
- contrat de travail pour un travail nettement défini
- contrat de travail pour une durée indéterminée

4.3.3.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée

- sa réglementation est le droit commun du contrat de travail
- n'est soumis à aucune forme, peut être conclu verbalement sous réserve des difficultés de preuve
- son existence peut être prouvée par témoin

- seul contrat qui prend fin par la volonté d'une des parties moyennant préavis (délai d'avertissement) sauf le motif grave, la force majeure, la résiliation conventionnelle.
- cdi n'est pas un contrat à vie ; une telle clause est nulle.

4.3.3.2 *Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée*

- est un contrat avec indication d'un jour déterminé ou d'un événement devant se produire à date fixe, après lequel les parties sont déchargées de leurs obligations réciproques
- le contrat prend fin à date certaine fixée par les parties
- la durée est le plus souvent déterminée au moyen d'une date précise ou par un certain nombre de jour, de mois ou d'années
- il n'est pas interdit d'utiliser un autre moyen pour peu que la clause permette à la conclusion de déterminer la date exacte de son échéance (durée de saison balnéaire, théâtrale)

4.3.3.2.1 *Forme du contrat à durée déterminée*

- exigence d'un écrit
 - écrit est une condition de forme ; il établit l'accord entre les deux parties
 - écrit est établi pour chaque travailleur individuellement
 - écrit doit être constaté au plus tard au moment de l'entrée en service, c'est à dire où débute l'exécution du contrat de travail (éventuellement du deuxième contrat de travail)
- Il est établi que l'écrit constatant un deuxième contrat peut intervenir alors que le premier est encore en vigueur (cdd + cdd)
- sanction si absence d'écrit au plus tard au moment de l'entrée : cdi

4.3.3.2.2 *Interdiction de principe de contrats à durée déterminée successifs*

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats à durée déterminée, sans qu'il y ait une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature de travail ou par d'autres raisons légitimes.

- Plusieurs contrats : deux suffisent
- L'interruption entre deux contrats est sans effet sur la présomption sauf si elle est imputable au travailleur
- La nature du travail ou d'autres motifs légitimes justifiant la succession doit être prouvé par l'employeur (ex : intérêt du travailleur, circonstances économiques défavorables, usages, longueur des contrats, nature des engagements dans le monde du spectacle, rythme saisonnier)

4.3.3.2.3 *Dérogation générale à l'interdiction de principe de contrats à durée déterminée successifs*

Il existe deux moyens de conclure des contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans que les parties ne soient pour cela supposées avoir conclu un contrat de travail pour une durée indéterminée :

- 1^{er} moyen :

Maximum 4 contrats de travail consécutifs pour une durée déterminée de minimum trois mois chacun et sans qu'on puisse excéder un total de 2 ans.

- 2^{ème} moyen :

Après autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'inspection des Lois sociales du lieu où l'entreprise est établie, demandée par lettre recommandée à la poste ou message-fax avec indication pour les travailleurs concernés des raisons justifiant la conclusion de plusieurs contrats de travail consécutifs pour une durée déterminée de minimum 6 mois chacun et sans qu'on puisse excéder un total de trois ans.

Il convient également de respecter le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat à durée déterminée, qui dispose que :

- Les travailleurs avec un contrat à durée déterminée ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives,
- Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent néanmoins être déterminés en proportion de la durée de travail,
- L'employeur est tenu d'informer ses travailleurs avec un contrat à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs pour obtenir un poste vacant.

4.3.3.3 Le contrat pour un travail nettement défini

- Est celui dont les parties conviennent et qui prendra fin, (sans préavis et sans indemnité), dès l'accomplissement du travail (à condition que celui-ci ait été nettement défini)
- Le terme reste incertain, contrairement au contrat à durée déterminée, il faut que le travailleur ait au moment de la conclusion une connaissance précise du travail convenu et qu'il soit en mesure d'en évaluer avec une relative certitude, l'ampleur et la durée.

Ex : contrat pour la durée d'une entreprise de montage

Pour la saison des betteraves

Pour la traduction d'un certain nombre de documents

- n'est pas un travail nettement défini : les travaux de secrétariat

- même principes applicables que le cdd (constatation individuelle par écrit au moment de l'entrée en service au plus tard, présomption de cdi si plusieurs contrats)

La constatation par écrit n'est toutefois pas requise pour les catégories de travailleurs pour lesquels ce type de contrat de travail est autorisé suite çà une CCT rendu obligatoire.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail consécutifs pour un travail nettement défini sans que l'on puisse attribuer l'interruption au travailleurs, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf lorsque l'employeur fournit la preuve que ces contrats étaient justifiés compte tenu de la nature du travail ou autres raisons légitimes.

Le principe des contrats de travail conclus pour une durée déterminée (CDD) ou pour un travail nettement défini est qu'ils doivent normalement être exécutés jusqu'à l'échéance convenue.

Sauf motif grave, il n'est pas possible au travailleur ou à l'employeur de mettre fin seul à ces contrats de travail anticipativement. Le licenciement ou la démission avec préavis ne sont normalement pas possible dans ce type de contrats.

Ce principe est également maintenu dans la nouvelle législation ;

Toutefois, vu la suppression de la clause d'essai, il a fallu déroger à ce principe.

Ainsi, pour les travailleurs avec un contrat à durée déterminée, chaque partie peut, hors motif grave, mettre unilatéralement un terme au contrat pendant la première moitié de la durée convenue du contrat avec un maximum de 6 mois.

Pendant cette période, les nouvelles règles normales des délais de préavis sont application

Un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois peut être rompu pendant le 3 premiers mois (moitié de la durée du contrat). Un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans peut être rompu pendant les 6 premiers mois (et non pendant la première année, car limitation à 6 mois au maximum).

Remarque : la période pendant laquelle chaque partie peut cesser le contrat à durée déterminée par préavis est fixe. Elle n'est pas suspendue par exemple en cas de maladie ou de vacances annuelles et elle commence à courir à partir du début du contrat. Le fait que le contrat n'est pu être exécuté pour les raisons citées supra, ne joue aucun rôle. La date à laquelle le contrat a été conclu n'a aucune importance ; c'est la date de prise d'effet qui compte.

Un contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une période d'un an en date du 5 janvier 201x. La date prévue d'exécution est le 5 février 201x. Toutefois, vous tombez malade du 5 février au 11 février de sorte que le contrat n'est exécuté effectivement qu'à partir du 12 février. Le délai pendant lequel le préavis est possible débutera le 5 février 201x (et non le 12 février) et prendra fin, le 4 août (6 mois plus tard).

Si la partie qui rompt ne respecte pas ce délai de préavis, elle doit payer une indemnité à l'autre partie.

Pour les contrats successifs à durée déterminée ou pour un contrat nettement défini, seul le contrat de travail peut être résilié unilatéralement moyennant un délai de préavis.

Pour ce genre de contrats, le préavis doit être donné de la même façon que pour un contrat de travail à durée indéterminée.

Le délai de préavis prend effet à partir du 1^{er} lundi suivant la semaine durant laquelle le délai de préavis a été notifié. Pour rappel, sous l'ancienne législation, le délai de préavis d'un employé ne prend effet cours que le premier jour du mois suivant le licenciement.

Toutes autres règles concernant la notification (courrier recommandé ou exploit 'd'huissier ; si le contrat est résilié par lettre recommandée, celle-ci ne prend effet que le troisième jour ouvrable après la date d'envoi...) restent d'application.

4.3.4 Clauses d'écolage et de non-concurrence

Définition :

La clause selon laquelle le travailleur, qui suit une formation pendant l'exécution de son contrat de travail aux frais de son employeur, s'engage à rembourser à l'employeur tout ou en partie des frais de formation s'il quitte l'entreprise avant l'expiration de la période convenue.

Jusqu'au 31 décembre 2013, il n'était pas possible d'appliquer une clause d'écolage et une clause de non-concurrence pendant la période d'essai.

Vu que la période d'essai disparaît, une nouvelle règle est introduite. La clause d'écolage et la clause de non-concurrence ne produiront désormais plus d'effet les 6 premiers mois à compter du début du contrat. Ce délai de 6 mois est un délai fixe.

Conditions d'existence et de validité

- Un écrit individuel au plus tard avant que ne débute la formation
- Uniquement possible dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- Est réputé être inexistant lorsque :
 - o La rémunération annuelle ne dépasse pas 33.203 € (montant de base 2015)
 - o La formation ne permet pas d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles lesquelles peuvent éventuellement valorisées en dehors de l'entreprise
 - o La formation résulte d'une disposition légale ou réglementaire requise pour l'exercice de la profession
 - o La formation n'atteint pas une durée de 80 heures : excepté lorsque la valeur de la formation est au moins égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti des travailleurs visés.

Durée

Doit être proportionnelle au coût et à la durée de la formation,
Maximum 3 ans

Remboursement maximum

Date du départ du travailleur	%maximum des frais de formation à rembourser
Avant 1/3 de la période convenue	80%
Entre 1/3 et 2/3 de la période convenue	50%
Après 2/3 de la période convenue	20%

Jamais plus de 30% de la rémunération annuelle.

Effet.

La clause ne sort pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat :

- Pendant les 6 premiers mois à compter du début du contrat
- Après cette période, par l'employeur sans motif grave
- Après cette période, par le travailleur pour motif grave
- A la suite d'une restructuration

4.3.5 Quelques contrats spéciaux également soumis à des conditions de forme

4.3.5.1 Contrat de remplacement

Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendu pour un motif autre que manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grèves ou de lock-out.

En remplacement d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par les autorités et qui n'exerce pas sa fonction ou ne l'exerce qu'à temps partiel.

Une dérogation aux règles prévues par la loi est possible en ce qui concerne la durée du contrat et délai de préavis.

Constations par écrit mentionnant motif, identité du travailleur remplacé et conditions de cet engagement.

Contrat individuel au plus tard au moment de l'entrée en service et doit mentionner :

- La raison du remplacement
- L'identité du travailleur remplacé
- Les conditions de l'engagement.

La durée maximale du contrat ne peut dépasser deux ans.

Si plusieurs contrats de remplacement successifs sans qu'il y ait eu une interruption imputable à l'employeur, la durée totale de ces contrats ne peut dépasser deux ans.

A défaut d'écrit ou de dépassement de la période des deux ans, assimilation du contrat au contrat à durée indéterminée.

4.3.5.2 Contrat de travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un travail exécuté régulièrement et volontairement et dont la durée est plus courte que la durée de travail normale dans l'entreprise pour les travailleurs occupés à temps plein.

C'est un contrat normal de travail pour ouvriers, employés, représentants de commerce ou domestiques.

Constatation par écrit

Contrat individuel au plus tard au moment de l'entrée où commence l'exécution.

L'écrit mentionne le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu.

L'horaire peut être variable. Respect des moyennes de durée de travail hebdomadaire sur une période de 1 trimestre (jusqu'à maximum 1 an via certaines conventions collectives de travail).

A défaut d'écrit : le travailleur choisit le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorable parmi ceux qui :

- soit sont prévus au règlement de travail ;
- soit à défaut de tout autre document dont la tenue est imposée par A.R. relatif à la tenue des documents sociaux

La durée de travail à temps partiel :

Limite inférieure à 1/3 de 38 heures

Dérogation possible par A.R. ou CCT

ATTENTION : Si le contrat prévoit les prestations inférieures au tiers temps d'un temps plein, la rémunération est due pour 1/3 temps du temps de travail à temps plein.

4.3.5.3 Contrat d'occupation d'étudiant

Il s'agit soit d'un contrat de travail d'ouvrier, soit d'un contrat de travail d'employé, un contrat de travail de représentant de commerce, un contrat de travail de domestique.

Constatations par écrit, chaque étudiant individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service.

Cet écrit doit mentionner :

1. l'identité, la date de naissance, le domicile, et, éventuellement, la résidence des parties ;
1. la date du début et de la fin de l'exécution du contrat ;
2. le lieu de l'exécution du contrat ;
3. une description concise de la fonction ou des fonctions exercées;
4. la durée journalière et hebdomadaire du travail ;
5. applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
6. la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération ;
7. l'époque de paiement de la rémunération ;
8. la clause éventuelle d'essai ;
9. le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger ;
10. la commission paritaire compétente ;
11. le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt réguliers du travail ;
12. l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du règlement général de la protection du travail ;
13. l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;
14. le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ;
15. le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise ;
16. le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale ;
17. l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises ;
18. l'adresse et le numéro de téléphone de l'Inspection des Lois Sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les mentions prévues de 12 à 19 figurent au règlement de travail, il suffit de s'y référer expressément.

Transmission dans les 7 jours suivants le début de l'exécution du contrat à l'Inspection Sociale.

A défaut d'écrit conforme au prescrit concernant le contenu et la communication de la copie, l'étudiant peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités.

Interdiction période d'essai supérieure à celle prévue pour les ouvriers.

4.3.5.4 Contrat d'occupation du travailleur à domicile

Les travailleurs à domicile sont des ouvriers ou employés qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

L'employeur doit

- mettre à disposition du travailleur, s'il y a lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du contrat de travail ;
- payer la rémunération aux conditions, au temps et aux lieux convenus

Constatations par écrit individuellement au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

L'écrit mentionne

- en ce qui concerne l'employeur : les noms, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public ;
- en ce qui concerne le travailleur : les noms, prénoms et la résidence principale ;
- la rémunération convenue ou, au cas où celle-ci ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul de la rémunération ;
- remboursement des frais inhérents au travail à domicile ;
- le lieu ou les lieux où le travailleur à domicile a choisi d'exécuter son travail ;
- une description succincte du travail convenu ;
- le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ou le volume minimal convenu des prestations ;
- la commission paritaire compétente.

A défaut d'écrit conforme (sauf le 4), le travailleur à domicile pourra mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités.

A défaut de mention visée au 4 et à défaut de CCT, un forfait de 10 % de la rémunération est dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve par pièces justificatives que ses frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération.

4.3.6 La clause d'essai

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la clause d'essai est supprimée pour tous les contrats de travail, à l'exception des contrats d'occupation des étudiants et des contrats d'occupation d'étudiants et des contrats de travail temporaire et intérimaire.

Pour ces deux catégories de contrats (étudiants et temporaire/ intérimaire), les 3 premiers jours de travail sont considérés automatiquement comme une période d'essai. Cette période d'essai est fixe et obligatoire ; ce qui signifie qu'il n'est pas possible de prévoir un délai plus court ou plus long et qu'aucune clause particulière ne doit être prévue pour ces 2 types de contrat de travail ;

Durant les 3 premiers jours de travail, tant l'employeur que le travailleur peuvent mettre fin au contrat de travail sans préavis, ni indemnité.

Pour information, les clauses d'essai existantes avant le 1^{er} janvier 2014 sont maintenues. Elles continuent dès lors d'avoir des conséquences jusqu'à leur expiration. Les anciennes règles en vigueur en matière de préavis pendant une clause d'essai restent d'application ;

même si la période venait à échéance après le 31 décembre 2013. Cette mesure de transition prévue par le législateur est forcément limitée dans le temps.

4.3.6.1 Objet

Permet à l'employeur de déterminer les aptitudes professionnelles du travailleur.
Permet au travailleur d'apprécier la nature et les conditions de son activité.

4.3.6.2 Formalisme

Exigence d'un écrit

Constater individuellement

Au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur

!! : L'entrée en service = début de l'exécution du contrat de travail et non moment de la conclusion du contrat.

4.3.6.3 Durée d'essai

Avant le 1^{er} janvier 2014

1. Pour les ouvriers

minimum 7 jours (jours calendriers)

maximum 14 jours

2. Pour les employés

minimum 1 mois

maximum 6 mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 31.669 € (indexée au 1^{er} janvier de chaque année).

12 mois si rémunération dépasse 31.669 € (brut tout avantage compris)

Depuis le 1^{er} janvier 2014

Plus de clause d'essai...

4.3.7 Dispositions d'ordre linguistique

Chaque région a sa réglementation sur l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeur et travailleurs ainsi qu'en matière d'actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements.

4.3.7.1 Entreprise avec siège d'exploitation dans une région unilingue

Les entreprises qui ont leur siège d'exploitation dans la région néerlandophone utilise le néerlandais dans leurs relations sociales, écrites ou verbales.

Les entreprises qui ont leur siège d'entreprise dans la région francophone doivent utiliser le français dans leurs relations sociales, écrites ou verbales.

A défaut, les actes sont nuls et constatés d'office par le juge.

Les documents rédigés dans une mauvaise langue doivent être à remplacer et sortent leur effet qu'à la date du document remplaçant (!! conséquence en cas de congé pour motif grave)

4.3.7.2 Entreprise située à Bruxelles Capitale utilise le français ou le néerlandais dans leurs relations avec le personnel selon que le travailleur est d'expression néerlandaise ou français (l'allemand pour la région germanophone).

Sanction = nullité des actes

Remplacement volontaire ou sur injonction du juge.

Remplacement sort ses effets à la date du document remplacé.

5 L'exécution du contrat de travail

5.1 Respect des conditions de travail convenues et modification de celles-ci

Le travailleur doit exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, lieu et dans les conditions convenues.

L'employeur doit faire travailler le travailleur dans les conditions au temps et au lieu convenu.

5.1.1 Modification des conditions de travail

Les conditions de travail peuvent être modifiées de l'accord des parties

Accord expresse ou tacite

Accord tacite résulte de l'exécution des nouvelles conditions de travail pendant un temps relativement long

5.1.2 Modification des clauses du contrat

Interdiction du chef de l'employeur d'une clause modifiant unilatéralement les conditions essentielles du contrat

A distinguer des clauses par lesquelles les parties conviennent des conditions de travail appliquées dans un délai déterminé (augmentation des responsabilités et de la rémunération pour une période déterminée et retour, par après, aux anciennes fonctions et à la rémunération antérieure)

Les conditions essentielles sont : rémunération, nature de travail convenu, temps du travail => interdiction de modifier unilatéralement par l'employeur.

Les conditions accessoires peuvent être modifiées unilatéralement à condition qu'une clause de contrat permette cette modification (exemple : le lieu de travail) => mettre dans le contrat de travail que le lieu est un élément accessoire

“ jus variandi ” (Jurisprudence) : il n'y a plus d'autres éléments certains des conditions accessoires.

La jurisprudence interdit les modifications unilatérales et substantielles des conditions de travail.

Si modification unilatérale d'une des clauses essentielles du contrat de travail = rupture illicite du contrat entraînant obligation de payer l'indemnité de préavis (l'acte équipollent à rupture).

Les modifications ne doivent pas avoir d'incidence financière

Modification de fonction entraîne la rupture du contrat

Le juge apprécie si modification unilatérale est importante ou mineure

Exemple : modification siège de l'entreprise considéré comme mineur à l'égard des représentants de commerce (activité itinérante), idem pour cadre supérieur.

A contrario, important à l'égard des ouvriers et employés surtout si déplacements long et onéreux pour se rendre au travail.

Jurisprudence clémente surtout lors de dégrèvement des frais.

!! : acte équipollent à rupture risques +++ (surtout du chef du travailleur) => à déconseiller et préférer la résolution judiciaire du contrat.

5.2 Les autres obligations des parties au cours de l'exécution du contrat

5.2.1 Respect et égard mutuel (convenance et bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat)

5.2.1.1 Obligations du travailleur

Le travailleur a l'obligation

- d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, lieu et dans les conditions convenus
- d'agir conformément aux ordres et instructions (! ! aux ordres abusifs) ; qui lui donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat
- de s'abstenir en cours ou après cessation du CT
 - o divulgation des secrets de fabrication, des affaires, secrets à caractère personnel ou confidentiel ;
 - o concurrence déloyale (! ! distinguer de la clause de non-concurrence)
- respect des règles de sécurité pour lui et autrui
- restituer les instruments de travail en bon état, idem pour les matières premières (GSM, ordinateur portable, voiture) !! problème de restitution en cas de fin de contrat

5.2.1.2 Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation

- Faire travailler dans les conditions au temps et au lieu convenus
- veiller " en bon père de famille " à ce que le travail puisse s'accomplir dans des conditions convenables (sécurité et santé des travailleurs) ;
- payer la rémunération aux conditions, au temps et lieu convenus,
- fournir au travailleur un logement convenable, idem au niveau nourriture saine et suffisante si engagement à le loger et à le nourrir (! garde dormante)
- donner au travailleur le temps pour remplir les devoirs de son culte et obligations civiques
- consacrer l'attention et soins nécessaires à l'accueil des travailleurs, en particulier des jeunes travailleurs, c'est-à-dire, transmission des informations nécessaires pour favoriser l'intégration, l'adaptation, l'épanouissement dans l'entreprise + information concernant conditions de travail, activité, structure de l'entreprise, rôle dans le cadre de l'entreprise et relation collective au niveau de l'entreprise et de la branche d'activité

Extension de l'information, si entreprise occupe +/- 20 travailleurs dans les matières de rémunération, de sécurité et d'hygiène, des services sociaux et

médicaux, le service personnel et le service formation, la connaissance du poste de travail

- apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail.
- Remettre, à la fin du contrat de travail, tous les documents sociaux au travailleur, ainsi qu'une attestation soit écrite, soit électronique faisant état du début et de la fin du contrat et de la nature du travail effectué.

5.2.2 Les responsabilités des parties au cours de l'exécution du contrat

5.2.2.1 La responsabilité du travailleur

Responsabilité du travailleur atténuée par rapport aux règles de droit commun des responsabilités

Si dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution du contrat, le travailleur ne répond du dol ou de sa faute lourde (grave) ou de sa faute légère habituelle

- le dol² est considéré comme la faute intentionnelle
- la faute lourde n'est pas intentionnelle mais est celle dont le travailleur savait ou devait savoir qu'elle causerait probablement un préjudice (faute inexcusable)
La faute lourde n'est pas nécessairement un motif grave de rupture, comme le motif grave n'est pas nécessairement une faute lourde.
Une faute sanctionnée pénalement n'est pas forcément une faute lourde (brûler un feu rouge).
- le travailleur ne répond de sa faute légère que si elle présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel

Lorsqu'il porte préjudice à son employeur ou à des tiers à l'occasion de l'exécution de son contrat.

Règles identiques pour les membres statutaires du personnel des personnes publiques.

L'employeur peut imputer sur la rémunération des indemnités et dommages intérêts qui lui sont dus et qui ont été convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

Le travailleur n'est tenu ni de la détérioration, ni de l'usure normale, ni de la perte par cas fortuit. Il n'est plus tenu des malfaçons après réception de l'ouvrage.

L'immunité ne s'applique qu'en matière civile et exclut les actes pénalement répréhensibles (problématique des amendes du code de la route).

5.2.2.2 La responsabilité de l'employeur

Répond des malfaçons provenant des matières premières, de données, d'outillage ou d'appareils défectueux.

² Agissements malhonnêtes destinés à surprendre et trouver une personne pour lui faire prendre un engagement qu'elle n'aurait pas pris.

6 La suspension de l'exécution du contrat (+/- 70 cas différents)

- Soit par un événement de force majeure
- Soit par la volonté des parties
- Soit par une cause légale de suspension

6.1 Les événements de force majeure

- événements imprévisibles : non imputables à la partie qui prétend libérer de ses obligations et qui rend impossible l'exécution du contrat
- différenciation de la rupture du contrat car il s'agit d'une suspension momentanée d'exécution du contrat (exemple : destruction partielle ou totale de l'entreprise suite à un incendie ou panne électrique. Si incendie non imputable à l'employeur, entraîne suspension temporaire. Si exécution impossible définitivement du contrat, entraîne dissolution du contrat sans préavis ni indemnité).

6.2 La volonté des parties

Les parties peuvent suspendre l'exécution de leurs obligations pour quelque raison que ce soit et pendant la durée qu'elles fixent.

Si travail non fourni, rémunération n'est pas due (sauf convention contraire).

Le contrat continue et reprend à la fin de la suspension.

6.3 Causes légales de suspension

Evénements qui sont ou pas de cas de force majeure mais dont la loi décide qu'ils suspendent l'exécution du contrat (=> Réglementé en conséquence).

Les parties sont en principe dégagées de leurs obligations au cours de la période de suspension.

Le travail ne doit pas être fourni, la rémunération ne doit pas être payée.

Obligation de payer temporairement dans plusieurs cas.

6.3.1 Les causes légales de suspension qui concernent aussi bien les employés que les ouvriers

6.3.1.1 Les vacances annuelles

L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pendant les VA ainsi que pendant les VA pris par le travailleur en dehors de la période de fermeture.

La durée des VA varie à raison de la durée de l'activité exercée en qualité de travailleur au cours de l'année civile précédente = **exercice de vacances**

Périodes assimilées : douze premiers mois d'incapacité de travail, le repos pré et post natal, les vacances annuelles de l'année précédente,

!!! : la période d'études effectuée à partir du 1^{er} janvier de l'exercice de vacances pour le travailleur de moins de 25 ans entrant pour la première fois au service de l'employeur au cours de 4 mois qui suivent la fin des études n'est plus assimilée à une période de travail.

Disposition nouvelle : allocations vacances jeunes à charge de l'assurance chômage (loi du 22 mai 2001, AR 13 juin 2001 : accord interprofessionnel en matière de vacances annuelles)

Durée = 2 jours/mois de prestations au cours de l'exercice de vacances, soit 24 jours maximum en semaine de 6 jours.

Paiement : simple pécule = rémunération normale + complément (double pécule) = 92 % de la rémunération d'un mois si l'employé a presté pendant 12 mois de l'exercice de vacances.
L'ouvrier reçoit le pécule de vacances d'une caisse de vacances, qui est égale à 15,34 % du salaire perçu pendant l'exercice de vacances => calcul des cotisations de sécurité sociale sur un salaire porté à 108 %

6.3.1.2 Incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident de droit commun

1. Suspend l'exécution du contrat quel que soit la durée, la maladie ou l'accident rendant le travailleur définitivement incapable de fournir le travail convenu.

Met fin au contrat sans préavis ni indemnité = **cas de force majeure définitif**

2. Le travailleur doit avertir son employeur et justifier son absence par production d'un CM dans les 2 jours ouvrables qui suivent le début de l'incapacité. **Obligation de production du CM si et seulement CCT ou règlement de travail le prévoit ou si l'employeur l'y invite. Obligation de production du CM reprise uniquement au contrat de travail ne suffit pas.**

Le CM mentionne :

- l'incapacité de travail ;
- la durée de celle-ci ;
- possibilité pour le travailleur, en vue d'un contrôle, de se déplacer.

Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur

Impossible pour le travailleur de refuser ni de recevoir ni de se laisser examiner par le médecin contrôleur.

Obligation de se déplacer s'il y est invité sauf contre-indications médicales

Mêmes obligations si prolongations

3. Le travailleur qui justifie son absence a droit à sa rémunération pendant une période qui diffère selon le cas employé ou ouvrier

4. Si rechute après une reprise de travail de moins de 14 jours, pas de nouvelle période de rémunération garantie (= rechute), sauf pour la partie des 30 jours qui n'a pas donné lieu au paiement de salaire garanti.

5. Rémunération non garantie si :

- accident à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition sportive pour laquelle l'organisation perçoit un droit d'entrée et pour laquelle les participants reçoivent une rémunération sous quelle que forme que ce soit (pas de remboursement de frais) ;
- incapacité de travail trouvant sa source dans une faute grave commise par le travailleur

6.3.1.3 Accidents de travail ou maladies professionnelles

= cause de suspension légale

L'accident de travail est celui qui survient au cours de l'exécution du contrat de travail et qui provoque une lésion.

L'accident sur le chemin du travail est celui qui survient au cours du trajet normal entre son domicile et le lieu de travail ou inversement et provoque une lésion.

Rémunération garantie :

- ouvrier : 7 premiers jours 100 %, 23 jours suivants : rémunération imposable à titre d'avance sur indemnité payée par assurance loi
- employé : idem que ouvrier si période d'essai, CDD ou travail nettement défini de moins de 3 mois. Autres cas: 100 % pendant 30 jours.

L'employeur obtient ensuite de l'assurance le remboursement à concurrence de 90 % de la rémunération moyenne journalière du travailleur.

A partir du 31^{ème} jour : indemnité journalière payée directement par l'assurance au travailleur.

6.3.1.4 Événements familiaux, obligations civiques, missions civiles et comparution devant les tribunaux

Suspension à l'occasion de certains événements familiaux ou pendant le temps nécessaire à l'accomplissement d'obligations civiques ou missions civiles et en cas de comparution devant une juridiction (AR 28 août 1963 – possibilité d'extension plus avantageuse par CCT) = petits chômages.

Motif de l'absence

Durée de l'absence

Mariage du travailleur

2 jours à choisir dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante

Mariage d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal), d'un(e) frère/sœur, beau/belle frère/sœur, du père (ou beau-père), de la mère (ou belle-mère), du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur

Le jour du mariage

Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père

10 jours à choisir dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement

Décès du conjoint (ou du cohabitant légal), d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle mère ou de la seconde femme du père du travailleur

3 jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles

Décès d'un (demi-) frère/sœur, d'un beau-frère, belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'une petits-enfants, d'un arrière-grand-père/grand-mère, d'un arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'un bru du travailleur (y compris d'un beau-frère, belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un arrière-grand-père/grand-mère du conjoint du travailleur ou du cohabitant légal) **habitant** chez le travailleur

2 jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles

Décès d'un (demi-) frère/sœur, d'un beau-frère, belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'une petit-enfant, d'un arrière-grand-père/grand-mère, d'un arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'un bru du travailleur (y compris d'un beau-frère, belle-sœur, **n'habitant pas** chez le travailleur

Le jour des funérailles

Communion solennelle ou fête de la "jeunesse laïque" d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal) ou par	Le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un Dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité
Séjour du travailleur milicien ou séjour du travailleur objecteur de conscience	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours
Conseil de famille convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour
Participation à un jury	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote	Le temps nécessaire
Assesseur d'un bureau principal de dépouillement	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
Ordnation ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (ou du cohabitant légal), d'un (demi-)frère, d'une (demi-)sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur	Le jour de la cérémonie
Adoption d'un enfant	10 jours à choisir dans les 4 mois qui suivent l'inscription de l'enfant, comme faisant partie du ménage, dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers.

Exemple : mariage du travailleur, 2 jours, certains membres de famille, le jour du mariage, décès du conjoint, d'un enfant, père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours à prendre au plus tard le jour l'enterrement.

6.3.1.5 Jour de travail interrompu

A droit à sa rémunération le travailleur qui au moment où il se rend au travail est apte au travail et :

- se rendant normalement à son travail ne parvient qu'avec retard, ou n'arrive pas au lieu de travail, à condition que ce retard ou cette absence soit due à une cause survenue sur le chemin de travail et indépendante de sa volonté
- et ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, hormis le cas de grève, soit entamer le travail alors qu'il s'y était rendu normalement sur le lieu de travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé (examen de la problématique des grèves des transports en commun)

6.3.1.6 Détention préventive

Suspension pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif. La rémunération n'est pas due pendant cette période.

6.3.1.7 Crédit temps

Contexte :

- Entre 1985 et 2002, le régime de l'interruption de carrière était applicable (loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22.01.1985),
- Le 01.01.2002, le régime de l'interruption de carrière a été remplacé, pour le secteur privé, par le régime du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations à mi-temps de la CCT n° 77 bis ;
- Le régime de l'interruption de carrière reste applicable à titre de mesure transitoire et pour certains travailleurs du secteur public ;
- Le 01.09.2012, la réglementation de la CCT n° 77 bis a été remplacée par celle de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- La CCT n°77 bis n'a toutefois pas été abrogée. Elle reste d'application dans un certain nombre de cas limités à titre de mesure transitoire ;
- Les explications ci-dessous concernent uniquement la réglementation de la CCT n° 103.

Différence entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations d'interruption

- Le droit au crédit-temps auprès de l'employeur est déterminé par la CCT n° 103 ;
- Le droit aux allocations d'interruption est réglé dans l'A.R. du 12.12.2001 ;
- Le droit aux allocations d'interruption a été modifié au 01.01.2015 sans que la CCT n° 103 ait été adaptée ;
- Cela donne donc parfois lieu à des situations dans lesquelles il existe effectivement un droit au crédit-temps, mais pas de droit à des allocations d'interruption (ou inversement).

Principe

La CCT prévoit :

- Un droit au crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 temps sans motif ;
- Un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la réduction de carrière à mi-temps ou d'1/5 temps ;
- Un droit aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs âgés, avec octroi à certaines conditions, d'une allocation d'interruption à charge de l'ONEm.

Pour les entreprises de 10 travailleurs maximum, l'exercice de ce droit est subordonné à l'accord de l'employeur.

L'accord ou le refus de l'employeur doit être communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de l'avertissement écrit adressé à l'employeur

Champ d'application

- Les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail et les employeurs qui les occupent ;
- Les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (à l'exception des apprentis) et les employeurs qui les occupent ;
- Certaines catégories de personnel peuvent être exclues du champ d'application par CCT sectorielle ou d'entreprise.

Régime général : crédit-temps sans motif

Principe

- Les travailleurs mentionnés supra peuvent prétendre à :
 - o Un crédit-temps à temps plein
 - o Une réduction des prestations de travail à mi-temps ;
 - o Une réduction des prestations d'1/5 temps
- Les travailleurs peuvent bénéficier d'un crédit-temps à temps plein, d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'une diminution de carrière d'1/5 temps pour n'importe quel motif

Durée maximale

- Un équivalent temps plein de 12 mois maximum sur l'ensemble de la carrière :
 - o Soit 12 mois de crédit-temps à temps plein ;
 - o Soit 24 mois de diminution de carrière à mi-temps ;
 - o Soit 60 mois de diminution de carrière d'1/5 temps ;
 - o Soit une combinaison de ces systèmes à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois (1 mois d'interruption à temps plein étant égal à 2 mois de diminution des prestations à mi-temps ou à 5 mois de diminution des prestations d'1/5).
- En principe, les périodes antérieures du crédit-temps et d'interruption de carrière sont imputées sur la durée maximale de 12 mois de crédit-temps sans motif (art 7 CCT n° 103) ;
- Si les périodes antérieures ont été prises pour l'un des motifs du crédit-temps, elles sont toutefois imputées sur le crédit-temps avec motif ;
- L'éventuel solde est ensuite imputé sur la durée maximale de 12 mois de crédit-temps sans motif

Durée minimum

- En cas de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps : 3 mois ;
- En cas de réduction des prestations d'1/5 temps : 6 mois ;
- Exception : l'éventuel solde peut être pris pour une période plus courte.

Conditions d'ancienneté et de carrière

- Le travailleur doit remplir simultanément les conditions suivantes :
 - o Avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur
 - o Compter une carrière de 5 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit à l'employeur ;
- Exceptions : la condition d'ancienneté et de carrière ne s'applique pas aux travailleurs qui prennent leur crédit-temps à temps plein ou leur diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 temps immédiatement après un congé parental et qui ont épuisé leurs droits au congé parental pour tous les enfants bénéficiaires.

Conditions d'occupation

- En cas de crédit-temps à temps plein : aucune condition (donc quel que soit le régime de travail du travailleur au moment de la notification écrite à l'employeur) ;

- En cas de diminution de carrière à mi-temps : occupation à $\frac{3}{4}$ temps au moins au sein de l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur ;
- En cas de diminution de carrière de $\frac{1}{5}$ temps :
 - o Occupation habituelle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ;
 - o Et occupation à temps plein ;
 - o Pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur

Régime général : crédit-temps avec motif

Motif soins ou formation

Principe :

- Le droit susmentionné au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d' $\frac{1}{5}$ temps a été élargi. Un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d' $\frac{1}{5}$ temps de 36 mois maximum a en effet été prévu pour les travailleurs mentionnés supra qui suspendent entièrement leurs prestations de travail ou qui les réduisent de moitié ou d' $\frac{1}{5}$:
 - o Pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
 - o Pour administrer des soins palliatifs ;
 - o Pour administrer des soins ou porter assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
 - o Pour suivre une formation ;
- Le droit complémentaire de maximum 36 mois de crédit-temps ou de diminution de carrière à mi-temps ne peut être pris que si le secteur ou l'entreprise a conclu une CCT à ce sujet.

Durée :

- Principe général : bénéficie d'un droit complémentaire de 36 mois maximum qui, contrairement au crédit-temps sans motif, ne fait pas l'objet d'un calcul proportionnel en cas de formule à temps partiel ;
- Pour prendre soin d'un enfant de enfant jusqu'à l'âge de 8 ans : minimum 3 mois en cas de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps et minimum 6 mois en cas de réduction des prestations d' $\frac{1}{5}$;
- Pour administrer des soins palliatifs : minimum 1 mois, possibilité de prolongation d'1 mois par patient ;
- Pour porter assistance ou administrer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade : minimum 1 mois et maximum 3 mois ;
- Pour suivre une formation : minimum 3 mois en cas de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps et minimum 6 mois en cas de diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$.
- Exception concernant la durée minimale : l'éventuel solde peut être pris pour une période plus courte.

Motif maladie ou enfant handicapé

Principe :

- Le droit susmentionné au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou à la diminution de carrière $\frac{1}{5}$ temps a été élargi. Un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d' $\frac{1}{5}$ temps pendant 48 mois maximum a en effet été prévu pour les

travailleurs mentionnés supra qui suspendent totalement leurs prestations de travail ou qui les réduisent à mi-temps ou d'1/5 :

- Pour prendre soins d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;
- Pour porter assistance ou administrer des soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage

Durée

- Principe général : droit complémentaire de 48 mois maximum qui, contrairement au crédit-temps sans motif, ne fait pas l'objet d'un calcul proportionnel en cas de formule à temps partiel ;
- Pour prendre soin d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans : minimum 3 mois en cas de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps et minimum 6 mois en cas de diminution de carrière d'1/5 ;
- Pour porter assistance ou administrer des soins à leur enfant mineur gravement malade ou à une enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage : minimum 1 mois et maximum 3 mois ;
- Exception concernant la durée minimale : l'éventuel solde peut être pris pour une période plus courte.

Condition d'ancienneté

- Le travailleur doit avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur ;
- Exception : la condition d'ancienneté ne s'applique pas aux travailleurs qui prennent leur crédit-temps à temps plein, leur diminution de carrière à mi-temps ou leur diminution de carrière d'1/5 temps immédiatement après un congé parental et qui ont épuisé leurs droits pour tous les enfants bénéficiaires ;
- Il n'y a pas de condition de carrière.

Condition d'occupation

- Comme pour le crédit-temps sans motif

Maximum 48 mois au total

- L'ensemble des périodes de crédit-temps avec motif « soins ou formation » et des périodes de crédit-temps avec motif « soins enfant handicapé ou malade » ne peut pas dépasser 48 mois au total

Droit aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs âgés

Principe

- A certaines conditions, les travailleurs visés supra ont droit à :
 - Une diminution de carrière d'1/5 à concurrence d'1 jour ou de 2 demi-jours par semaine ;
 - Une diminution de carrière sous forme de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Conditions d'âge

- La condition d'âge doit toujours être remplie à la date de prise de cours souhaitée de l'exercice du droit

Règle générale :

Etre âgé de 55 ans ou plus

Exception :

- Conditions pour une diminution de carrière à mi-temps
 - o L'âge de 55 ans est ramené à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui, au moment de la notification à l'employeur :
 - Ont exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 années précédentes ;
 - Pour autant que ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre ;
- Conditions pour une diminution de carrière d'1/5 temps
 - o L'âge de 55 ans est ramené à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1 jour ou de 2 demi-jours par semaine et qui :
 - Soit ont exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 années précédentes
 - Soit peuvent justifier d'une carrière professionnelle de 28 ans au moins, pour autant que ce droit à la diminution de carrière d'1/5 soit expressément prévu par une CCT sectorielle.
- Règle particulière pour les entreprises en difficulté ou en restructuration
L'âge de 55 ans peut être ramené à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou qui prennent une réduction de carrière d'1/5 temps si :
 - o La date de prise de cours de la diminution de carrière se situe dans la période de reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en restructuration ou en difficulté en application de la réglementation relative au CCE ;
 - o Et si les conditions suivantes sont simultanément remplies :
 - L'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance s'inscrit dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
 - l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
 - le ministre a expressément précisé dans la décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.

Durée

- Durée maximum : non applicable
- Durée minimum :
 - o En cas de diminution de carrière sous forme de réduction de prestations à mi-temps : 3 mois ;
 - o En cas de diminution de carrière d'1/5 temps : 6 mois

Conditions d'ancienneté

- Avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur ;
- Ce délai peut être réduit d'un commun accord ;

- Pouvoir justifier d'une carrière de 25 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit à l'employeur

Condition d'occupation

- En cas de diminution de carrière sous forme de réduction des prestations de travail à mi-temps : occupation à $\frac{3}{4}$ temps au moins au sein de l'entreprise pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur ;
- En cas de diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$ temps :
 - o Occupation habituelle dans un régime de travail de 5 jours par semaine ou plus ;
 - o Et soit occupation à temps plein, soit à $\frac{4}{5}$ temps (dans le cadre d'une diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$) pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur.

Notification de l'employeur

- Le travailleur doit informer l'employeur par écrit du fait qu'il souhaite exercer son droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière et de la manière dont il souhaite l'exercer :
 - o 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ;
 - o 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ;
 - o (l'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités) ;
- L'avertissement écrit se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception ;
- L'employeur et le travailleur s'accordent au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

Contrat de travail écrit

- En cas de réduction des prestations de travail à mi-temps ou d' $\frac{1}{5}$ temps, un contrat de travail à temps plein doit être établi par écrit

Report de l'exercice du droit par l'employeur

Règle générale

- L'employeur peut reporter l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d' $\frac{1}{5}$ temps de 6 mois maximum pour des raisons internes ou externes impératives ;
- Sont considérés comme des raisons internes ou externes impératives : les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement (le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise) ;
- L'éventuel report doit intervenir dans le mois qui suit la notification écrite du travailleur.

Diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$ temps pour les travailleurs âgés qui exercent une fonction clé

- Si le travailleur âgé de 55 ans ou plus exerce une fonction clé, l'employeur peut reporter de 12 mois maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$;
- Le cas échéant, l'exercice du droit à la diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$ prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report ;
- L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités ;

- L'éventuel report doit intervenir dans le mois qui suit la notification écrite du travailleur et doit être motivé.

Retrait ou modification de l'exercice du droit par l'employeur

Règle générale

- L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 pour des raisons (et pour la durée de celles-ci) déterminées par :
 - o Le conseil d'entreprise ;
 - o Ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;
 - o Ou, à défaut, par le règlement de travail ;
- Sont considérés comme pouvant temporairement être à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière : la maladie d'un collègue : l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

Modification diminution de carrière d'1/5 pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction clé

- Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 peut, d'un commun accord, être temporairement modifié pour des raisons impératives pendant la durée d'existence de celle-ci

Mécanisme de préférence et de planification

- Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront simultanément dans l'entreprise ou au niveau du service le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou à la diminution de carrière d'1/5 et des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de carrière en application de l'ancien régime d'interruption de carrière ou de la CCT n° 77 bis, dépasse le seuil de 5% du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué :
- Des règles particulières sont prévues pour le calcul du seuil ;
- Au terme de chaque mois, on doit examiner si le seuil est ou non dépassé ;
- Le seuil de 5 % peut être augmenté ou diminué par une CCT au niveau du secteur et par une CCT ou par le règlement de travail au niveau de l'entreprise ;
- Le mécanisme de préférence et de planification est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- A titre supplétif, la CCT prévoit les priorités suivantes :
 - o Une première priorité est accordée aux travailleurs ayant un enfant handicapé (jusqu'à l'âge de 21 ans) ou un membre de la famille ou du ménage gravement malade et qui ont épuisé leur droit aux différents congés pour administrer des soins ou porter assistance, entre autres le droit au congé pour administrer des soins palliatifs ;
 - o Une deuxième priorité est accordée aux travailleurs dont le conjoint travaille et aux travailleurs des familles monoparentales comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant un enfant ;
 - o Une troisième priorité est accordée aux travailleurs âgés de 50 ans et plus qui réduisent leurs prestations d'1/5 et ensuite à ceux qui diminuent leur carrière à mi-temps ;
 - o La quatrième priorité est accordée aux travailleurs en formation professionnelle.

Garanties de l'exercice du droit

Droit de retrouver son poste de travail

- A l'issue de la période d'exercice du droit, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail ;

Interdiction de licencier

- Le travailleur qui introduit une demande ne peut être licencié, sauf pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 ;
- Cette interdiction de licenciement prend cours à la date de l'avertissement écrit à l'employeur ;
- L'interdiction de licencier prend fin trois mois après la fin de la période de crédit-temps ;
- L'employeur qui ne respecte pas l'interdiction de licencier est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Délai de préavis et indemnité de préavis

- Le délai de préavis est calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations ;
- Il faut tenir compte de la durée du préavis ainsi déterminée pour la fixation de l'indemnité de préavis ;
- Mais l'indemnité de préavis est calculée sur la base de la rémunération correspondant aux prestations réduites dans le cadre du crédit-temps.

Remplacement

- Dans le cadre du régime du crédit-temps, l'employeur n'est pas tenu de remplacer le travailleur qui exerce le droit par un chômeur ;
- Le remplacement peut être effectué dans le cadre d'un contrat de remplacement ;
- La durée du contrat de remplacement ne peut pas dépasser 2 ans.

6.3.1.8 Le congé pré et post natal

Modification depuis le 1^{er} juillet 2004. L'employeur est tenu de donner congé au plus tôt à partir de la 6^{ème} semaine qui précède la date présumée d'accouchement.

La travailleuse remet au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date présumée par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du 7^{ème} jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin de la période de 9 semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption est prolongée au-delà de la 9^{ème} semaine pour une période égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la 6^{ème} semaine précédant la date exacte de l'accouchement.

Le congé pré et post natal est donc de 15 semaines dont 1 semaine à prendre en tout cas avant la date présumée de l'accouchement.

6.3.1.9 Congé pour raisons impérieuses

“ Le travailleur a droit de s’absenter pour des raisons impérieuses Les modalités de l’exercice de ce droit et la durée de l’absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d’absence pour de tels motifs, sont fixés par une CCT conclue au sein du Conseil national du travail ”

“ Raisons impérieuses = tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l’intervention urgente et indispensable du travailleur, et pour autant que l’exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention ”

Exemple : la maladie, l’accident ou l’hospitalisation de personnes cohabitantes, de parents et d’alliés,

Modalités d’exercice de ce droit :

- limiter à la durée nécessaire pour faire face au problème ;
- maximum 10 jours par année civile ;
- avertir l’employeur, en principe au préalable, et utiliser le congé aux fins évoquées ;
- les jours d’absence ne sont pas rémunérés, et ne sont pas considérés comme temps de travail. Le travailleur ne peut pas être contraint de prêter des heures d’absence à un autre moment.

6.3.1.10 Congé de paternité

Droit du travailleur de s’absenter de son travail à l’occasion de la naissance d’un enfant dont la filiation est établie à son égard pendant 10 jours, à choisir par le travailleur dans les 4 mois à dater du jour de l’accouchement.

Maintien de la rémunération les 3 premiers jours d’absence, les 7 suivants, le travailleur bénéficie d’une allocation payée dans le cadre de l’assurance soins de santé et indemnités.

Même droit si adoption.

6.3.1.11 Congé politique

Les travailleurs membres d’un conseil provincial, communal ou de CPAS ont droit à un congé politique afin de remplir leur mandat (d’un demi à deux jours et demi en fonction du nombre d’habitants de la commune).

Maintien du droit à la rémunération mais l’employeur peut en obtenir le remboursement du pouvoir par lequel le mandat est exercé (rémunération brute et cotisation patronale de sécurité sociale mais sur base de rémunération plafonnée).

Si rupture du contrat pour motif ayant trait à l’exercice du mandat politique, le travailleur a droit, outre son indemnité de licenciement, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

En outre, depuis 2001, le travailleur exerçant un mandat local exécutif peut :

- soit suspendre l’exécution de son contrat de travail ;
- soit réduire ses prestations de travail d’un maximum de 2 jours par semaine

6.3.2 Causes légales de suspension propre aux ouvriers

- l'accident technique ;
- les intempéries ;
- le manque de travail résultant de causes économiques

6.3.2.1 L'accident technique

Doit concerner l'activité de l'entreprise (panne de moteur, d'un camion dans une entreprise de transport, incendie d'une machine dû à une défektivité).

L'accident doit trouver sa cause dans l'entreprise

Une panne d'électricité dont la cause se trouve en dehors de l'entreprise est éventuellement un cas de force majeure mais pas un accident technique dans l'entreprise.

L'ouvrier a droit à sa rémunération pendant les 7 premiers jours de la suspension.

Après 7 jours, l'ouvrier peut être mis au chômage pour autant qu'il ait utilisé tous ses jours de repos compensatoire.

L'ouvrier perd son droit à la rémunération s'il refuse un travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatibles avec sa qualification professionnelle.

6.3.2.2 Les intempéries

Exemple : pluie, neige, verglas, chaleur ou froid excessif

Doivent rendre le travail impossible, aucune rémunération.

Le travailleur doit être averti par l'employeur de ne pas se présenter.

Si reprise du travail, obligation d'avertir l'ouvrier.

Le travailleur peut être mis au chômage et bénéficier d'allocations de chômage.

Dans plusieurs secteurs (constructions), des indemnités complémentaires sont prévues.

Lorsque la période de suspension d'exécution du contrat dépasse 1 mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

6.3.2.3 Le manque de travail résultat de causes économiques

Permet la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

6.3.2.3.1 Notions

Circonstances économiques si l'employeur ne peut plus maintenir le rythme normal de travail dans l'entreprise.

Indépendant de la volonté de l'employeur, ne peuvent être causés par un manque d'organisation et de mauvaise gestion

6.3.2.3.2 Durée autorisée

Soit 4 semaines consécutives

Soit régime de travail à temps réduit comportant moins de 3 jours ouvrables par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux pendant une durée de 3 mois au maximum.

Soit régime de travail à temps réduit comportant au moins 3 jours ouvrables par semaine ou une semaine de travail sur deux pour une durée pouvant excéder 3 mois. La durée ne pouvant toutefois être illimitée.

Lorsque la suspension a atteint sa durée maximum, l'employeur rétablit le régime de travail à temps plein pendant au moins une semaine complète avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit puisse prendre cours.

La mise au chômage doit être précédée d'une information notifiée aux ouvriers et bureau régional de l'office de l'emploi.

Le chômage total ou partiel ne peut mis en vigueur qu'après que les travailleurs aient épuisé leurs droits aux jours de repos compensatoires.

La rémunération n'est pas due sauf :

2. non-conformité aux dispositions relatives aux formalités d'une notification, l'employeur doit payer la rémunération pendant les 7 premiers jours de la suspension ;
3. non-respect des limites de la durée de suspension. L'employeur doit payer pendant la période excédant les limites.

7 Résiliation du contrat de travail

7.1 Généralités

Le contrat prend fin :

- par application des modes généraux d'extinction des obligations (mode de cessation de droit commun) ;
- par expiration du terme ;
- par l'achèvement du travail nettement défini ;
- par la volonté d'une des parties si CDI ou motif grave de rupture ;
- par mort du travailleur ;
- en cas de nullité ;
- par force majeure.

7.2 Modes généraux d'extinction des obligations

7.2.1 La résolution judiciaire

La partie qui reproche à l'autre de ne pas exécuter ses obligations peut demander au juge de résoudre le contrat et de lui allouer des dommages et intérêts.

Ne fait courir aucun risque professionnel au demandeur

Si le juge ne l'accorde pas, le contrat continue à être exécuté. Protection pour le travailleur victime d'une modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat (différent acte équipollent à rupture).

Le manquement invoqué n'est pas nécessairement un motif grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre employeur et travailleur.

L'inconvénient est le maintien des relations de travail pendant le procès.

7.2.2 La condition résolutoire

Les parties conviennent qu'un événement futur et incertain met fin à leur relation de travail.

Licite pour les contrats à durée indéterminée si la réalisation de la condition ne dépend pas uniquement de l'employeur (retrait du permis de conduire d'un chauffeur décidé par un tribunal pénal).

La licité de la condition résolutoire connaît deux exceptions :

1. Les clauses stipulant qu'il est mis fin automatiquement au contrat de travail

- a. A la suite d'un mariage,
 - b. A la suite d'une maternité,
 - c. Du fait d'atteindre l'âge de la pension légale ou conventionnelle,
 - d. A la suite de la saisie de la rémunération du travailleur en raison d'une convention de crédit déterminée par la loi sur les crédits à la consommation sont des clauses nulles ;
2. la réalisation de la condition ne peut pas dépendre de la seule volonté de la partie qui l'invoque

7.2.3 Résiliation conventionnelle

Les parties conviennent de mettre fin soit immédiatement, soit à terme à leur relation de travail (consentement mutuel des parties).

Possibilité de paiement d'indemnités.

7.2.4 La force majeure

Evénement imprévisible non imputable à la partie qui l'invoque, entraîne la dissolution du contrat sans indemnité s'il rend définitivement impossible l'exécution du contrat. (Exemple : incapacité de travail causée par une maladie ou un accident rendant définitivement le travailleur incapable de fournir le travail convenu).

Contre-exemple : la faillite, la déconfiture de l'employeur, la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant des mesures prises en application de la réglementation de la protection de l'environnement, l'employeur ou le curateur doivent mettre fin au contrat en respectant les règles en matière de rupture unilatérale.

7.3 La mort du travailleur

Met fin au contrat

Aucune indemnité pour les héritiers

La rémunération est due ainsi que le pécule de vacances de départ

La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat sauf si 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, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et fixe le montant.

Cette disposition ne concerne que les employeurs, personne physique ou société d'une seule personne.

7.4 Expiration du terme – l'accomplissement du travail convenu

Concerne le CDD ou contrat pour un travail nettement défini, établi par écrit au moment de l'entrée en service.

Prend fin sans indemnité à l'échéance du terme convenu ou à l'accomplissement du travail.

Les suspensions de l'exécution n'influencent pas le terme convenu

Elles peuvent par contre influencer sur la durée du contrat conclu pour un travail nettement défini.

Si travail après expiration du terme = CDI

- Mode de cessation de droit commun (voir modalité en vertu du droit commun)
- Expiration du terme ou achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu
- Licenciement pour motif grave
- Mort du travailleur
- Force majeure
- Résiliation du contrat avant terme et sans motif grave : une indemnité est due = au montant de la rémunération jusqu'à la fin du terme, max 2x la rémunération correspondante à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. ?
 - a. Dérogation à la sanction susmentionnée : chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue (et ce, pendant maximum 6 mois) moyennant respect du délai de préavis mentionné infra.

Attention : la possibilité de rompre le contrat moyennant préavis se limite aux contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini conclus à partir du 01.01.2014.
 - b. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la possibilité de rompre le contrat moyennant préavis pendant la première moitié de la durée (et pendant 6 mois maximum) n'est valable que pour le premier contrat conclu entre les parties.
- En cas de rupture par le travailleur d'un contrat conclu dans le cadre d'un programme de remise au travail (uniquement pour les contrats de travail à durée déterminée).

7.5 Rupture pendant une période d'incapacité de travail

(art 37/9 et 37/10)

7.5.1 Contrat à durée déterminée / pour un travail nettement défini

- En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 7 jours, l'employeur peut mettre fin au contrat sans indemnité,
- N'est possible qu'au terme de la période au cours de laquelle le contrat de travail peut être rompu moyennant préavis.

7.5.2 Contrat de travail pour une durée déterminée / un travail nettement défini \geq 3 mois

- Si incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident dépasse 6 mois,
- Et que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat n'est pas réalisé,
- L'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité :
 - o Indemnité = rémunération qui resterait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail,
 - o Mais : maximum 3 mois de rémunération et après déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

8 Préavis

8.1 Rappel des modalités de fin du contrat en vertu du droit commun pour les contrats à durée indéterminée

- De commun accord
- Résolution judiciaire
- Novation
- Conditions résolutoires
- En cas de nullité
- Pour force majeure

8.2 Notification du congé

8.2.1 La résiliation par volonté unilatérale

Mode de cessation de droit commun (voir modalité en vertu du droit commun)

- Le pouvoir de rupture est lié à l'ordre public : sont nulles les clauses qui le paralyserait
- le pouvoir de rupture est en principe discrétionnaire, en ce sens, que l'on ne peut contraindre une partie à poursuivre contre son gré les relations de travail ;
- le droit de résilier le contrat de travail n'est toutefois pas absolu ;

La loi interdit que certains travailleurs soient licenciés pour certains motifs ou n'autorise le licenciement de certains travailleurs que pour certains motifs

- la rupture du contrat de travail peut être non motivée ou motivée (motif grave). Elle est non motivée en ce sens que l'auteur n'a pas à justifier sa décision de rompre ;
- il convient de distinguer :
 - ✓ la résiliation moyennant préavis
 - ✓ la résiliation pour motif grave
 - ✓ la résiliation sans préavis et sans motif grave moyennant indemnité compensatoire du préavis.

8.3 La résiliation moyennant préavis

La résiliation unilatérale du contrat se réalise par le congé.

Le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre partie qu'elle entend mettre fin au contrat.

8.3.1.1 Le congé n'est soumis à aucune forme

- Sous-réserve des difficultés de preuves, il peut être verbal ;
- Le congé ne coïncide pas nécessairement avec la fin effective du contrat de travail. Il doit être en principe accompagné d'un préavis.
- Si ce préavis ne satisfait pas aux conditions de validité prescrites par la loi, le contrat est rompu immédiatement.

8.3.2 Contenu de la notification

A peine de nullité relative : mention du début et de la durée du délai de préavis

8.3.3 Mode de notification

a) nécessité d'un écrit

Un préavis doit être notifié par écrit

Le préavis notifié verbalement est nul, toutefois le congé subsiste.

Si préavis non valablement notifié, ce congé entraîne la rupture immédiate du contrat de travail.

!! : Respect réglementation en matière linguistique sur base du lieu du siège d'exploitation de l'entreprise

L'écrit doit être dans la langue du travailleur (français ou néerlandais) si l'employeur a son siège d'exploitation dans la région bruxelloise.

b) notification de l'écrit

Congé donné par l'employeur, notification ne peut se faire :

- soit par lettre recommandée à la poste, sortissant les effets le 3^{ème} jour ouvrable suivant la date de son expédition ;
- soit exploit d'huissier de justice.

Congé donné par le travailleur, notification ne peut se faire :

- remise de l'écrit à l'employeur, apposition sur le double de l'écrit de la signature de l'employeur n'ayant valeur que pour accusé de réception ;
- lettre recommandée à la poste sortissant ses effets le 3^{ème} jour ouvrable suivant la date de son expédition ;
- l'exploit d'huissier de justice

8.4 Délai de préavis applicable à partir du 01.01.2014

8.4.1 Prise de cours du délai de préavis

Le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Jours ouvrables = tous les jours durant lesquels il n'existe pas d'interdiction générale de principe de travailler : ne sont pas ouvrables les seuls dimanches et jours fériés, qu'elle que soit les modalités d'organisation du travail propre à l'entreprise.

8.4.2 Ancienneté

- Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours,
- Ancienneté : la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise,
- Lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'1 an si :
 - o L'engagement suit immédiatement la période de travail intérimaire ou s'il intervient après une interruption de 7 jours maximum,
 - o La fonction exercée chez l'employeur est identique à celle exercée en qualité d'intérimaire,

- La période de travail intérimaire antérieure n'a pas été interrompue pendant plus de 7 jours.

8.4.3 Délai de préavis en cas de congé donné par l'employeur

Ancienneté	Congé donné par l'employeur : délai en semaines	Ancienneté	Congé donné par l'employeur : délai en semaines
< 3 mois	2	≥ 20 ans < 21 ans	62
≥ 3 mois < 6 mois	4	≥ 21 ans < 22 ans (+1 s par a)	63
≥ 6 mois < 9 mois	6	≥ 22 ans < 23 ans	64
≥ 9 mois < 12 mois	7	≥ 23 ans < 24 ans	65
≥ 12 mois < 15 mois	8	≥ 24 ans < 25 ans	66
≥ 15 mois < 18 mois	9	≥ 25 ans < 26 ans	67
≥ 18 mois < 21 mois	10	≥ 26 ans < 27 ans	68
≥ 21 mois < 24 mois	11	≥ 27 ans < 28 ans	69
≥ 2 ans < 3 ans	12	≥ 28 ans < 29 ans	70
≥ 3 ans < 4 ans	13	≥ 29 ans < 30 ans	71
≥ 4 ans < 5 ans	15	≥ 30 ans < 31 ans	72
≥ 5 ans < 6 ans (+3s par a)	18	≥ 31 ans < 32 ans	73
≥ 6 ans < 7 ans	21	≥ 32 ans < 33 ans	74
≥ 7 ans < 8 ans	24	≥ 33 ans < 34 ans	75
≥ 8 ans < 9 ans	27	≥ 34 ans < 35 ans	76
≥ 9 ans < 10 ans	30	≥ 35 ans < 36 ans	77
≥ 10 ans < 11 ans	33	≥ 36 ans < 37 ans	78
≥ 11 ans < 12ans	36	≥ 37 ans < 38 ans	79
≥ 12 ans < 13 ans	39	≥ 38 ans < 39 ans	80
≥ 13 ans < 14 ans	42	≥ 39 ans < 40 ans	81
≥ 14 ans < 15 ans	45	≥ 40 ans < 41 ans	82
≥ 15 ans < 16ans	48	≥ 41 ans < 42 ans	83
≥ 16 ans < 17 ans	51	≥ 42 ans < 43 ans	84
≥ 17 ans < 18 ans	54	≥ 43 ans < 44 ans	85
≥ 18 ans < 19 ans	57	≥ 44 ans < 45 ans	86
≥ 19 ans < 20 ans	60	≥ 45 ans < 46 ans	87

Les travailleurs ayant droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité de préavis y correspondant, ont droit à une procédure d'outplacement indépendamment de leur âge.

L'outplacement ou procédure de reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un prestataire de services, pour compte de l'employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Congé donné par l'employeur en vue de la pension

Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension.

- Le délai de préavis normal, mais maximum 26 semaines,
- Le travailleur bénéficie d'un congé de sollicitation.

8.4.4 Congé donné par l'employeur en vue d'un R.C.C

Si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration : les délais de préavis peuvent être réduits à minimum 26 semaines.

8.4.5 Délais de préavis en cas de congé donné par le travailleur

Ancienneté	Congé donné par le travailleur : délai de préavis
< 3 mois	1 semaine
≥ 3 mois < 6 mois	2 semaines
≥ 6 mois < 12 mois	3 semaines
≥ 12 mois < 18 mois	4 semaines
≥ 18 mois < 24 mois	5 semaines
≥ 2 ans < 4 ans	6 semaines
≥ 4 ans < 5 ans	7 semaines
≥ 5 ans < 6 ans	9 semaines
≥ 6 ans < 7 ans	10 semaines
≥ 7 ans < 8 ans	12 semaines
8 ans et plus	13 semaines

8.4.6 Délai de préavis à respecter par le travailleur dans le cadre d'un programme de remise au travail

Le délai de préavis à respecter par le travailleur est réduit à 7 semaines.

8.4.7 Contre-préavis donné par le travailleur

Si le travailleur licencié a trouvé un autre emploi, il peut résilier le contrat moyennant un contre-préavis (préavis réduit)

Ancienneté	Contre-préavis
< 3 mois	1 semaine
≥ 3 mois < 6 mois	2 semaines
≥ 6 mois < 1 an	3 semaines
≥ 1 an ou plus	4 semaines

Est-il possible de déroger aux délais de préavis ?

- Il ne peut être dérogé aux délais de préavis mentionnés ci-dessus par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire,
- Il peut toutefois être dérogé à ces délais de préavis par une C.C.T de l'entreprise ou par une convention individuelle, pour autant cela se traduise par des délais de préavis plus favorables pour le travailleur.

8.5 Règlementation transitoire : délai de préavis pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 01.01.2014

8.5.1 Calcul en deux étapes

En cas de licenciement de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis est fixé en deux étapes /

- 1^{er} étape : calcul du délai de préavis à observer en fonction de l'ancienneté ininterrompue acquise au 31 décembre 2013
- 2^{ème} étape : calcul du délai de préavis en fonction de l'ancienneté ininterrompue acquise au 1^{er} janvier 2014
- Attention pour les ouvriers de certains secteurs, une réglementation dérogatoire est applicable.

8.5.1.1 Première étape

- Dans la 1^{er} étape, le délai de préavis est calculé sur base des règles légales, réglementaires et conventionnelles applicables au travailleurs concerné au 31 décembre 2013 (mais réglementation dérogatoire pour les employés supérieurs).
- Ces règles varient selon qu'il s'agit d'un ouvrier, d'un employé inférieur, d'un employé supérieur ou d'un travailleur domestique.

NDLR : Compte tenu des étudiants auxquels je m'adresse, je me limiterai aux grilles susceptibles de les concerner à savoir celles des employés inférieurs et supérieurs.

Si il s'agit d'un employé inférieur

Pour les employés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 32.254€ au 31.12.2013, le délai de préavis ci-dessous est applicable.

Ancienneté de l'employé en années (au 31.12.2013) (= jusque moins de)	Délais de préavis (en mois) à respecter en cas de congé donné par	
	L'employeur	L'employé
0 - -5	3	1 et 1/2
5 - -10	6	3
10 - -15	9	3
15 - -20	12	3
20 - -25	15	3
25 - - 30	18	3
30 - -35	21	3
35 - -40	24	3
40 - -45	27	3

Si il s'agit d'un employé supérieur

- Pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 32.254€ au 31.12.2013, ce ne sont pas les délais de préavis prévus par la loi relative aux contrats de travail tels qu'applicables au 31.12.2013 qui doivent être observés, mais bien,
- En cas de congé donné par l'employeur : un délai de préavis d'1 mois par année entamée, avec un minimum de 3 mois :

Ancienneté de l'employé en années (au 31.12.2013) (= jusque moins de)	Délai de préavis de l'employeur
0 – 3 ans	3 mois
3 – 4 ans	4 mois
4 – 5 ans	5 mois
5 – 6 ans	6 mois
6 – 7 ans	7 mois
...	...

En cas de congé donné par l'employé :

Ancienneté au 31.12.2013 (= jusque moins de)	Délai de préavis employé supérieur
0 – 5 ans	1.5 mois
5 – 10 ans	3 mois

10 – 15 ans	4.5 mois
15 ans et plus	4.5 mois si rémunération annuelle ≤ 64.508€ 6 mois si rémunération annuelle > 64.508€

8.5.1.2 Deuxieme étape

Le délai de préavis est fixé selon les règles applicables à partir du 01.01.2014 (voir supra)

8.5.1.3 Délai de préavis total

- Délai de préavis total = résultat de l'étape 1 + résultat de l'étape 2
- Mais 2 règles dérogatoires en cas de congé donné par le travailleur :
 - o Le résultat de la 2ème étape ne doit pas être ajouté au résultat de la 1^{er} si au 31.12.2013, la limite du délai de préavis est déjà atteinte :
 - 3 mois si la rémunération annuelle au 31.12.2013 est inférieure à 32.254€,
 - 4.5 mois si la rémunération annuelle au 31.12.2013 est supérieure à 32.254€,
 - 6 mois si la rémunération annuelle au 31.12.2013 est inférieure à 64.508€,
 - Si pendant la 1^{ère} étape du calcul les plafonds susmentionnés ne sont pas atteints, le résultat de la 2ème étape est ajouté à celui de la 1^{er} étape, sans que la somme des deux parties ne puisse toutefois dépasser les 13 semaines.

8.5.1.4 Indemnité en compensation du licenciement

- Est payé aux travailleurs pour lesquels la durée du délai de préavis à observer par l'employeur doit être au moins partiellement fixée sur la base de l'ancienneté en qualité de travailleur acquise avant le 1/01/2014,
- Compense la différence entre le délai de préavis que l'employeur doit respecter et le délai de préavis qu'il aurait dû observer si l'ancienneté avait été totalement acquise après le 31/12/2013 ;
- Est octroyé si le travailleur satisfait simultanément aux conditions suivantes :
 - o La date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 01/01/2014,
 - o Il s'agit d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'un contrat de titre-services,
 - o Le travailleur répond à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :
 - Au 1/01/2014, son ancienneté au sein de l'entreprise est de minimum 20 ans,
 - Au 1/01/2015, son ancienneté au sein de l'entreprise est de minimum 15 ans,
 - Au 1/01/2016, son ancienneté au sein de l'entreprise est de minimum 10 ans,
 - Au 1/01/2017, son ancienneté au sein de l'entreprise est de moins de 10 ans ;
 - o Il est licencié après le 31/12/2013.
- Le travailleur qui a le droit à une indemnité en compensation du licenciement n'a plus droit à l'allocation de licenciement

- Travailleurs exclus : les ouvriers de certains secteurs qui tombent sous l'application de la réglementation d'exception relative aux délais de préavis (ils conservent le droit à l'allocation de licenciement) ;
- Demande : par le travailleur, par le biais de l'organisme de paiement à l'aide d'un certificat de chômage (formulaire 4) :
 - Au plus tôt à partir du premier jour ouvrable calculé dans le régime de six jours qui suit la période couverte par une rémunération ou par une indemnité de congé qui donne lieu à la demande d'allocation,
 - Au plus tard :
 - Soit le dernier jour du sixième mois après le jour ouvrable susvisé,
 - Soit le dernier jour du deuxième mois après le jour de la première demande d'allocation de chômage situé après la rupture du contrat de travail ayant donné lieu à l'octroi de l'indemnité en compensation du licenciement,
 - Paiement
 - Par l'organisme de paiement
 - En principe, sur base mensuelle, mais le travailleur peut, dans sa demande d'allocation, demander un paiement unique,
 - Période :
 - Le paiement unique intervient au plus tard dans un délai d'un mois à compter à partir du troisième jour ouvrable suivant le jour où la décision d'octroi d'une indemnité a été communiquée à l'organisme de paiement,
 - Le paiement mensuel s'effectue à terme échu.

8.5.1.5 Allocation de licenciement

- Le travailleur dont le contrat de travail est rompu à partir du 01/01/2012 (avec ou sans délai de préavis) a droit à une allocation de licenciement payée par l'ONEm, sauf en cas de rupture du contrat par l'employeur :
 - Pour motif grave,
 - Pendant la période d'essai,
 - En vue de la pension ou de la prépension,
 - Avant que le travailleur n'ait acquis une ancienneté de 6 mois,
 - Lorsque l'employeur a droit à un remboursement partiel de l'indemnité de reclassement par l'ONEm.
- Travailleurs exclus :
 - Le travailleur dont la date de prise de cours du contrat de travail ininterrompu est postérieure au 31/12/2013,
 - Le travailleur dont la date de prise de cours du contrat de travail ininterrompu est antérieure au 01/01/2014 et qui répond à l'une des conditions suivantes :
 - Au 01/01/2014, son ancienneté au sein de l'entreprise est de minimum 20 ans,
 - Au 01/01/2015, son ancienneté au sein de l'entreprise est de minimum 15 ans,
 - Au 01/01/2016, son ancienneté au sein de l'entreprise est de minimum 10 ans,

- Au 01/01/2017, son ancienneté au sein de l'entreprise est de moins de 10 ans,

8.5.1.6 Droit de s'absenter durant le délai de préavis

L'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a prévu que « pendant le délai de préavis, le travailleur peut (...) s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi. »

Cette disposition étant impérative, l'employeur ne peut restreindre ce droit de s'absenter. Ainsi, l'employeur ne pourrait exiger du travailleur qu'il demande l'autorisation de pouvoir s'absenter ou qu'il rapporte la preuve qu'il a utilisé les heures d'absence à la recherche d'un nouvel emploi. Il ne pourrait pas plus refuser ces congés en invoquant de prétendues désorganisations de l'entreprise provoquée par cette absence (Cour Trav. Mons (5 e ch.), 13 février 1998, J.T.T., 1998, p. 381).

Faut-il en déduire que le travailleur a droit, en tout état de cause, à ces jours, qu'il cherche ou non un emploi ? Qu'en est-il s'il parvient à retrouver un travail ?

Relevons tout d'abord qu'il n'est permis de faire usage de ce droit à l'absence rémunérée que dans le but légal pour lequel il a été institué, à savoir la recherche d'un nouvel emploi (C. trav. Bruxelles, 14 décembre 1993, Bull. FEB, 1995/9, 59).

Une exception au principe existe dès lors que le travailleur abuse de son droit, notamment en continuant à prendre des journées de congé alors pourtant qu'il aurait trouvé un nouvel emploi (C. trav. Liège (sect. Namur, 13e ch.), 10 octobre 2002 ; C. Trav. Liège, 7 novembre 2000, J.T.T., 2001, p. 214 ; C. Trav. Mons, 13 février 1998, J.T.T., 1998, p. 381 ; C. Trav. Liège, 25 janvier 1995, J.T.T., 1995, p. 353).

Cette recherche effective est en effet justifiée par le principe de l'exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil).

Le fait d'avoir déjà trouvé un autre travail n'aura toutefois pas nécessairement pour conséquence d'exclure définitivement le travailleur du droit au congé de sollicitation.

En effet, le travailleur est libre de poursuivre ses recherches en vue de l'obtention d'un meilleur emploi, pour lequel il pourra encore faire usage d'un tel congé.

Il va de soi que le travailleur devra toujours consacrer le congé à la recherche d'un autre emploi. S'il s'avère que le travailleur n'utilise pas ce droit à l'absence pour chercher un autre emploi, l'employeur pourra éventuellement lui refuser le salaire des heures d'absence concernées par cette utilisation détournée.

Dans une telle situation, il appartiendra toutefois à l'employeur de prouver qu'il y a eu abus de droit dans le chef du travailleur.

8.6 La résiliation pour motif grave

Chaque partie peut résilier le contrat sans préavis pour un motif grave, laissé à l'appréciation du juge.

8.6.1 Définition du motif grave

On entend par motif grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail “ la faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ”.

Les éléments sont :

- un comportement fautif : la faute ne doit pas être nécessairement contractuelle. Des faits de vie privée peuvent constituer un motif grave en raison de leur influence sur l'exécution du contrat
- l'impossibilité de collaboration doit être immédiate et définitive. Il s'agit en général de faits qui détruisent la confiance qui doit présider aux relations de travail. Le motif grave est la faute accompagnée de toutes les circonstances qui peuvent lui donner le caractère de gravité requis pour justifier la rupture sans préavis. Une faute qui n'est pas en soi grave peut le devenir par sa répétition. Exemple : des courtes absences injustifiées, une mauvaise exécution des prestations de travail malgré plusieurs avertissements ;
- le juge apprécie la gravité des motifs reprochés.

8.6.1.1 Conditions de régularité de la rupture pour motif grave

Le motif reproché doit être grave (ce que le juge appréciera souverainement) et il faut que :

- la rupture soit décidée dans un certain délai
- et que le motif reproché soit notifié dans un certain délai et sous certaine forme

1. les délais

a) délai pour donner le congé

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qu'il l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé depuis au moins 3 jours ouvrables. Il s'agit d'une connaissance certaine des faits. Des soupçons ne suffisent pas.

La connaissance des faits peut n'être acquise avec certitude qu'au terme d'une enquête.

b) délai de notification des motifs

Le second délai est celui dans lequel la notification des motifs doit être effectuée.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé. La notification du motif grave peut être concomitante à la décision du congé. Elle peut toutefois se faire dans un acte postérieur. La preuve du respect de ces délais incombe à la partie qui donne congé.

2. la forme

- le congé n'est soumis à aucune forme ; il peut donc être verbal
- la notification du motif grave doit se faire soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit de huissier de justice. Elle peut se faire par la remise de l'écrit à l'autre partie. La signature sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception. Le motif invoqué doit être énoncé clairement pour permettre à l'autre

partie de savoir ce qui lui est reproché et au juge de vérifier que le motif qui est invoqué devant lui est le même que celui qui a entraîné le congé.

8.6.1.2 Conditions de régularité pour motif grave

Si gravité est admise par le juge et des conditions de forme et de délai respectées, l'auteur de la rupture ne doit aucune indemnité à l'autre partie. Il pourra réclamer des dommages et intérêts à condition d'établir l'existence du dommage et la relation causale entre le motif grave et le dommage. Il ne pourra pas réclamer une indemnité de préavis.

Si gravité non admise par le juge ou conditions de délai et de forme non respectées, l'auteur de la rupture paiera à la partie victime une indemnité forfaitaire. Soit égale à la rémunération correspondante au délai de préavis, soit une indemnité ensuite de la rupture avant terme un contrat conclu pour une durée déterminée ou un travail nettement défini.

8.6.2 Rupture sans préavis et sans motif grave

- Indemnité due = le montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir,
- Eléments de l'indemnité de rupture :
 - o La rémunération en cours (= la rémunération brute du mois de la rupture),
 - o Les avantages acquis en vertu du contrat :
 - Le double pécule de vacances
 - La prime d'assurance-groupe à charge de l'employeur
 - Les primes de fin d'année octroyées au travailleur en vertu du travail effectué en exécution du contrat de travail, gratification de Noël, 13^{ème} mois, prime de productivité, etc.
- Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont totalement ou partiellement variables, on prendra, pour la partie variable, la moyenne des 12 mois précédents,
- Rémunération hebdomadaire pour le calcul de l'indemnité de rupture = (rémunération mensuelle * 3) : 13,
- Lorsque le congé est donné par une entreprise en difficultés ou qui se trouve dans des circonstances économiques exceptionnellement défavorables, l'indemnité de rupture peut être payée en mensualités, indexées comme le salaire.

8.6.3 Incapacité de travail après la notification du préavis

- En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident postérieur(e) à la notification du préavis par l'employeur :
 - o La rupture du contrat de travail par l'employeur donne lieu, pendant cette période d'incapacité de travail, au paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir ;
 - o La rémunération garantie payée depuis le début de l'incapacité de travail peut être déduite de l'indemnité

8.6.4 Motivation du licenciement

8.6.4.1 Champ d'application

- Les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, ainsi que les employeurs qui les occupent ;
- Exclus :
 - o Les travailleurs qui sont licenciés :
 - Pendant les six premiers mois d'occupation ;
 - Durant un contrat de travail intérimaire ;
 - Durant un contrat de travail d'occupation d'étudiant ;
 - En vue du chômage avec complément d'entreprise ou en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension ;
 - En raison de la cessation définitive d'activité, de la fermeture de leur entreprise ou dans le cadre d'un licenciement collectif ;
 - Pour motif grave ;
 - o Les travailleurs qui font l'objet :
 - D'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement ;
 - D'un licenciement multiple en cas de restructuration ;

8.6.4.2 Le droit de connaître les motifs qui ont conduit au licenciement

Principe

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Procédure

- Le travailleur adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée :
 - o En cas de rupture immédiate du contrat : dans un délai de 2 mois suivant la fin du contrat de travail ;
 - o En cas de rupture du contrat par l'employeur moyennant le délai de préavis : dans un délai de 6 mois après la notification du préavis, sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail ;
- L'employeur doit communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement par lettre recommandée dans les 2 mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur ;
- L'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur.

Amende en cas d'absence de communication ou de communication incorrecte des motifs du licenciement

- 2 semaines de rémunération ;

- Cumulable avec une indemnité pour cause de licenciement manifestement déraisonnable.

8.6.4.3 Licenciement manifestement déraisonnable

Notion

On entend par licenciement manifestement déraisonnable le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Sanction

- En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur,
- L'indemnisation est égale à minimum 3 semaines de rémunération et maximum 17 semaines de rémunération (en fonction de la gradation du licenciement manifestement déraisonnable) ;
- L'indemnisation est toutefois cumulable avec une indemnité de préavis, un indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction et une indemnité complémentaire payée en sus des allocations sociales ;
- L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Charge de la preuve

- Si l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement : la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- Si l'employeur n'a pas communiqué correctement les motifs du licenciement : il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Si le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement : le travailleur doit fournir la preuve d'éléments qui renvoient au caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

8.6.4.4 Réglementation dérogatoire pour les travailleurs de certains secteurs pour lesquels un délai de préavis réduit est applicable

Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un délai de préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4 de la loi sur le statut unique du 26.12.2013

- Un licenciement abusif = licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service

- En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués pour le licenciement ;
- Sanctions :
 - o Indemnité = 6 mois de rémunération ;
 - o Cumulable avec une indemnité de préavis ;
 - o Non cumulable avec l'indemnité spéciale de licenciement pour :
 - Les travailleuses licenciées pendant la période de protection pour cause de maternité ;
 - Les candidats délégués et les délégués protégés du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail ;
 - Les travailleurs bénéficiant du congé-éducation payé

Travailleurs pour lesquels un délai de préavis réduit est temporairement applicable dans le cadre de l'article 70, § 1 de la loi sur le statut unique du 26.12.2013

- Jusqu'au 31.12.2015 la réglementation dérogatoire mentionnée supra est applicable ;
- A partir du 01.01.2016, la réglementation générale du licenciement manifestement déraisonnable est applicable

8.6.5 Prescription des actions naissant au contrat

- Un an après la cessation du contrat
- 5 ans après le fait qui a donné naissance, sans que ce dernier délai ne puisse excéder un an après la cessation du contrat ;
- Actions basées sur une disposition sanctionnée par le droit pénal : après 5 ans sans que l'action ne puisse se prescrire avant l'action publique ;
- Action basée sur le non-paiement d'une indemnité de préavis payable en mensualités : 1 an à partir du paiement effectif de la dernière mensualité par l'employeur.