Au travail, **mais attention !**

CGSLB Jeunes

FREE ZBE

Avant d'apposer sa signature au bas d'un contrat de travail, mieux vaut vérifier quelques détails. Un contrat n'est pas l'autre et il ne faut pas confondre contrat et règlement de travail.

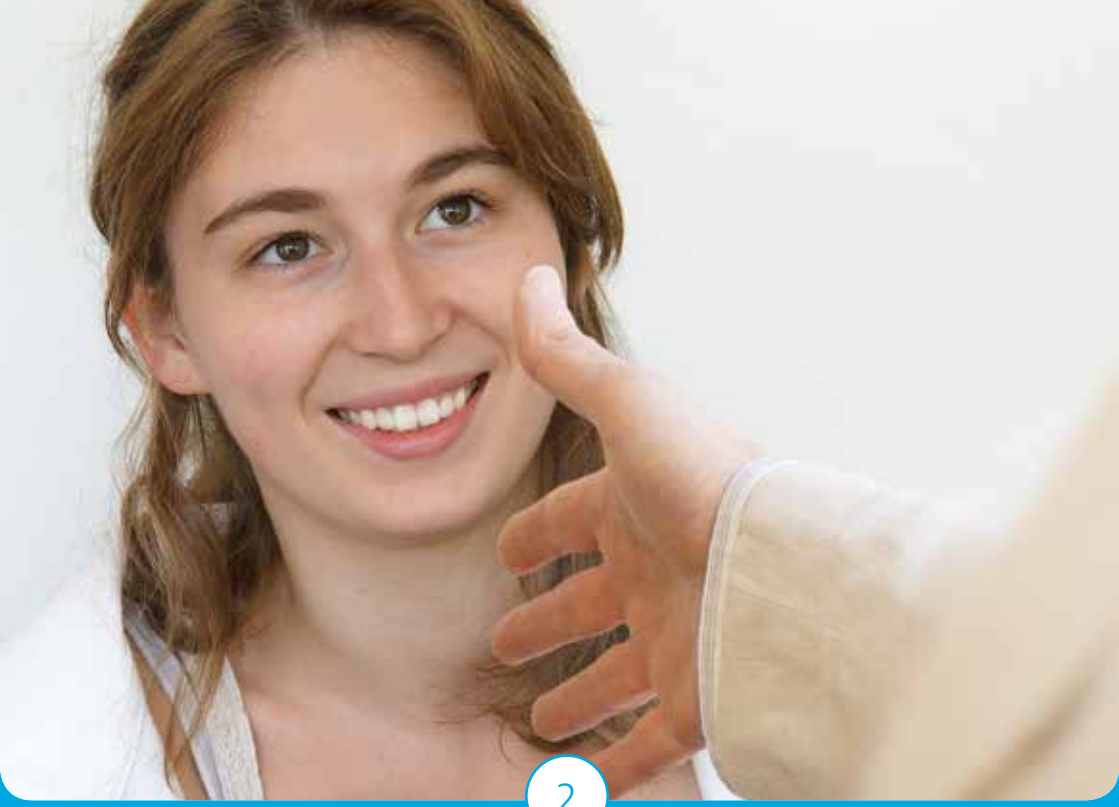
Le contrat de travail

Avant d'apposer sa signature sous le contrat de travail, il est utile de prendre le temps de le lire et, en cas de doute, de poser des questions à l'employeur.

Contenu du contrat

Pour être en ordre, le contrat de travail doit contenir au moins les mentions suivantes :

- les noms et adresses des deux parties ;
- la date d'entrée en service ;
- le lieu de travail et la nature de celui-ci, ainsi que l'horaire (ou la référence à l'horaire dans le règlement de travail) ;
- le salaire de départ et les primes éventuelles (attribuées dans l'entreprise). Des cotisations sociales et un précompte professionnel (sorte d'acompte sur les impôts) sont retenus sur la rémunération brute des employés et des ouvriers. En fonction de la situation familiale et des revenus, il sera également retenu une cotisation spéciale pour la sécurité sociale. La rémunération ne peut pas être inférieure aux barèmes convenus au plan national dans le secteur. Vous trouverez ces barèmes auprès du secrétariat local CGSLB ;
- si le contrat de travail fait référence au règlement de travail, l'employeur doit en remettre un exemplaire au nouveau travailleur avant la signature du contrat ;
- dans les entreprises dont le siège d'exploitation se trouve dans la partie francophone du pays, les contrats de travail doivent être rédigés en français. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, ils doivent être rédigés dans la langue du travailleur (le français ou le néerlandais).



2

Types de contrats de travail

Il existe plusieurs types de contrats de travail.

Contrat à durée déterminée (CDD)

! Lorsque le travailleur s'engage à travailler une durée bien déterminée, le contrat écrit doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service et il doit mentionner la date de début et la date de fin. Si ces conditions ne sont pas respectées, on a affaire à un contrat à durée indéterminée et l'employeur ne peut pas vous licencier au terme du contrat sans respecter de délai de préavis ou sans payer d'indemnité de licenciement.

Le contrat ne peut être résilié avant terme sauf moyennant le paiement d'indemnités de dédommagement. Depuis l'introduction du statut unique et la suppression de la période d'essai, il existe une nouvelle possibilité pour mettre fin au contrat de travail à durée déterminée : un préavis émanant de l'employeur ou du travailleur est possible pendant la première moitié de la durée convenue, avec un maximum de 6 mois, moyennant le respect d'un nouveau délai de préavis.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

En principe, le contrat de travail mentionne clairement s'il est conclu pour une durée indéterminée. De toute façon, le contrat sera considéré à durée indéterminée :

- s'il a été conclu oralement (excepté dans l'Horeca) ;
- si aucune date précise d'échéance n'est mentionnée dans un contrat écrit ;
- si le contrat écrit ne mentionne ni une tâche déterminée, ni un remplacement ;
- si le contrat écrit n'est pas signé au plus tard au moment de l'entrée en service.

! Si le travailleur peut rester en service après la date normale d'échéance, le contrat se transforme, dès cet instant, en contrat à durée indéterminée.

Il est possible de conclure successivement plusieurs contrats à durée déterminée sous certaines conditions strictes. Pour de plus amples renseignements, rendez-vous au secrétariat local de la CGSLB.

Contrat pour travail nettement défini

Ce type de contrat de travail ne mentionne aucune date de fin mais se réfère à l'exécution d'un travail nettement défini. Il doit être établi pour chaque travailleur individuellement par écrit et au plus tard au moment de l'entrée en service.

Contrat de travail à temps partiel

Ce type de contrat sera toujours conclu par écrit. Le régime de travail convenu (nombre d'heures par semaine + répartition sur les différents jours de la semaine) et l'horaire (quels jours et heures doivent être prestés par semaine) y seront mentionnés. L'horaire peut être variable :

- l'employeur devra, sauf exception, faire connaître les horaires journaliers par affichage au moins 5 jours ouvrables à l'avance ;
- si aucun contrat écrit valable n'existe, le travailleur peut choisir le régime à temps partiel qui lui semble le plus intéressant dans le règlement de travail ou tout autre document social.

La durée hebdomadaire moyenne du travail à temps partiel doit atteindre au moins 1/3 de la durée de travail hebdomadaire à temps plein en vigueur pour la même catégorie de travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, ne pas être inférieure à 1/3 de la durée de travail à temps plein d'application dans le secteur. Il existe de nombreuses dérogations à ces règles. Le secrétariat local de la CGSLB pourra vous informer à ce sujet.

Le demandeur d'emploi qui commence à travailler à temps partiel est tenu d'informer le service de l'emploi compétent dans les 2 mois, qu'il a accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage. À défaut de trouver un emploi à temps plein, le temps partiel est une bonne alternative pour s'insérer dans le monde de l'emploi. Signalez que vous voulez maintenir votre inscription comme demandeur d'emploi pour que le montant des allocations de chômage soit calculé sur base d'un régime temps plein. Par le biais du syndicat, il faut, sans tarder, demander à l'ONEM le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Ainsi, cela vous permet de maintenir vos droits.

! Prenez immédiatement contact avec le syndicat, si vous acceptez un emploi à temps partiel !

En cas de passage involontaire d'un temps plein à un temps partiel chez le même employeur, il faudra attendre trois mois avant d'avoir droit à une allocation de garantie de revenu. Cette période d'attente tombe pour ceux qui :

- étaient, auparavant, engagés sous les liens d'un contrat à durée déterminée ou de remplacement ;
- la réduction des prestations entre dans le cadre d'un plan de restructuration reconnu par le ministre de l'Emploi.

Contrat de remplacement

Ce type de contrat doit être conclu (au plus tard lors de l'entrée en service) pour remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu (par exemple pour cause de maladie, accouchement, etc.). Il ne peut pas être conclu si cette suspension est due à un manque de travail pour raisons économiques, intempéries, grève ou lock-out.

Un contrat écrit est indispensable. Il doit mentionner :

- la personne qui est remplacée et pourquoi ;
- les conditions auxquelles le remplaçant est engagé ;
- la durée du contrat de remplacement ne peut pas excéder 2 années (au total), sauf s'il s'agit d'un remplacement pour cause d'interruption de carrière ou de réduction des prestations.

Contrat de travail intérimaire

Dans certaines situations, l'employeur peut faire appel à un bureau d'intérim qui lui fournira le personnel qu'il recherche, au lieu d'engager directement un travailleur. Le contrat de travail intérimaire s'utilisera exclusivement pour :

- remplacer un travailleur fixe ;
- pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail ;
- pour assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Le contrat écrit sera conclu pour une durée déterminée, pour un travail déterminé ou pour la période de remplacement.

Avant de pouvoir effectuer un travail intérimaire, il faut conclure deux contrats écrits :

- le premier avec le bureau d'intérim, pour confirmer son intention de travailler comme intérimaire ;
- le second est établi chaque fois que le travailleur accepte une mission, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début du travail.

Le bureau d'intérim paie la rémunération, les avantages et primes auxquels le travailleur a droit et fournit tous les documents sociaux requis. La CGSLB assure aussi le paiement de la prime de fin d'année. L'intérimaire qui choisit de la recevoir par le biais du syndicat recevra en outre, la prime syndicale.

Il est utile, avant de se lancer dans ce genre de travail, de faire contrôler son contrat par le secrétariat local de la CGSLB. En effet, ce secteur connaît certains abus. Il faut donc faire doublement attention ! Il faut dire que le travail intérimaire permet d'augmenter tes chances de trouver un boulot fixe. Cela peut être décisif si l'employeur occasionnel décide demain d'augmenter ses effectifs.

En cas de travail intérimaire, l'ancienne réglementation relative à la période d'essai reste applicable : les trois premiers jours, l'employeur et le travailleur peuvent mettre fin au contrat de travail sans délai ou indemnité de préavis.

Les contrats de travail sont régis par la loi du 3 juillet 1978.

Le règlement de travail n'est pas un contrat de travail

Généralement, le contrat de travail fait référence au règlement de travail. Les employeurs sont obligés de le rédiger. Le règlement de travail s'applique à tous les travailleurs de l'entreprise, contrairement au contrat de travail qui ne lie que deux personnes : le travailleur et l'employeur. Le travailleur est tenu de respecter ce règlement sauf les dérogations individuelles consignées par écrit. Veillez à vous en faire remettre un exemplaire. Il contient, entre autres, les heures de prestations, les jours libres et le mode de paiement du salaire. Il renferme aussi les directives à suivre en cas de maladie !

Documents sociaux

L'employeur est obligé, tout au long de son occupation, de remettre une série de documents au travailleur. Les plus importants sont :

- **mensuellement :**
  - la fiche de salaire
- **annuellement :**
  - le décompte individuel
  - la fiche fiscale (281.10)

Droit à l'accueil

Il n'y a rien d'anormal si le premier jour vous vous sentiez mal à l'aise. Il faut trouver son chemin, apprendre à connaître les gens. C'est pourquoi les employeurs sont obligés de consacrer l'attention et le temps nécessaire à l'accueil des nouveaux travailleurs.

Le premier jour, une visite au poste de travail, à l'environnement immédiat ainsi qu'une présentation aux supérieurs directs, aux collègues immédiats et aux délégués syndicaux s'impose.

Vous recevez une description du travail que vous aurez à fournir. En outre, des informations sont prévues sur les mesures en matière de prévention et de protection (soins médicaux, sorties de secours...) et des mesures de prévention contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Dans les entreprises comptant au moins 20 travailleurs, la période d'accueil court jusqu'à un mois à dater de l'entrée en service. Au cours de cette période, vous aurez droit à une visite guidée de l'entreprise et obtiendrez des informations complémentaires (règles de rémunération, durée du travail, avantages extralégaux, congé-éducation...).

Pour toute autre question, n'hésitez pas à contacter nos responsables jeunes :

Pour Bruxelles :
Hajar Metni
hajar.metni@cgslb.be
02 210 01 04 | 0471 95 28 54

Pour la Wallonie :
Olivier Cotica
olivier.cotica@cgslb.be
0476 88 21 71

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 02/2017