Au travail, **mais attention !**

CGSLB Jeunes

FREE ZBE

Vous venez de recevoir un appel vous annonçant que vous allez bientôt commencer à travailler ? Félicitations ! Tous les CV envoyés et les entretiens stressants ont porté leurs fruits.

Vous allez bientôt signer votre contrat de travail.
Avant d'apposer votre signature au bas d'un contrat de travail, mieux vaut vérifier quelques détails.

1

Quand signer votre contrat ?

Demandez à l'employeur de signer le contrat bien à l'avance. De cette manière, vous avez le temps nécessaire pour le reprendre chez vous et le lire à votre aise. Des questions ? Vous pouvez les poser à votre patron, vos parents ou votre syndicat. Signez toujours votre contrat avant votre premier jour de travail !

Contenu du contrat

Le contrat de travail est établi entre vous et l'employeur. Pour être en ordre, il doit contenir au moins les mentions suivantes :

- les noms et adresses des deux parties ;
- la date d'entrée en service ;
- le lieu de travail ;
- la description de la fonction ou la nature de celui-ci ;
- l'horaire (ou la référence à l'horaire dans le règlement de travail) ;
- le salaire brut de départ et les primes éventuelles (attribuées dans l'entreprise).

Votre contrat doit être rédigé en français si le siège d'exploitation de l'entreprise se trouve dans la partie francophone du pays. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, il doit être rédigé dans la langue du travailleur (le français ou le néerlandais).

Outre votre contrat de travail (individuel), il y a également le règlement de travail (pour tous les travailleurs de l'entreprise). Si votre contrat fait référence au règlement, vous devez aussi en recevoir un exemplaire papier signé.

Quel sera votre salaire ?

Votre contrat de travail mentionne votre salaire brut. Ce n'est pas le montant que vous recevrez sur votre compte en banque. En effet, il faut retirer une cotisation spéciale pour la sécurité sociale (ONSS) et le précompte professionnel.

En déduisant ces deux éléments de votre salaire brut, vous obtenez votre salaire net. La rémunération ne peut pas être inférieure aux barèmes convenus au plan national dans le secteur. Vous trouverez ces barèmes sur **salairesminimums.be** ou auprès de votre secrétariat CGSLB !

Est-ce que mon contrat est correct ?

Lorsqu'il s'agit de votre premier job, vous avez énormément de questions, c'est normal. Les affiliés Freezbe peuvent faire vérifier gratuitement leur contrat de travail par nos spécialistes. Envoyez votre contrat par mail à **jeunes@cgslb.be** ou **jeunes-bruxelles@cgslb.be** et nous le vérifierons !

Types de contrats de travail

Il existe plusieurs types de contrats de travail.

- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée
- Contrat intérimaire
- Contrat pour un travail nettement défini
- Contrat de remplacement
- ...

Différence entre contrat à durée déterminée et durée indéterminée

Le contrat à durée déterminée fixe une date butoir. Très souvent, les jeunes travailleurs sont d'abord liés par un CDD de 6 mois par exemple. À la fin de cette période, vous retombez en principe au chômage, sauf si votre contrat est prolongé ou transposé en un contrat à durée indéterminée.

Pendant le CDD, vous ne pouvez pas être licencié sans respecter de délai de préavis ou sans le paiement d'une indemnité de licenciement. Un contrat à durée indéterminée représente ce que tout demandeur d'emploi recherche. Il vous apporte une certaine sécurité car aucune date de fin n'y est reprise. L'employeur ne peut donc pas vous licencier sans le paiement d'une indemnité ou la prestation d'un délai de préavis.

Contrat de travail intérimaire ?

La spécificité de ce contrat est qu'il est conclu entre vous et l'agence d'intérim et non entre vous et l'employeur directement. En d'autres termes, vous êtes au service de l'agence d'intérim. Cette dernière va conclure le contrat (temporaire) avec l'entreprise où vous allez travailler, et c'est elle aussi qui paiera votre salaire. Ces contrats sont souvent de courte durée (semaine voire même contrat journalier) et régulièrement prolongés.

Par conséquent, ils n'apportent pas beaucoup de sécurité au travailleur, qui se construit également moins de droits sociaux. Vous ne savez en fait jamais si votre contrat (à la semaine) sera prolongé ou non. Les jeunes travailleurs ont souvent des emplois en tant qu'intérimaire au début de leur carrière. Bien entendu, un contrat à durée indéterminée c'est toujours mieux, mais un contrat intérimaire peut parfois être un tremplin pour un contrat fixe. Réfléchissez donc bien avant de refuser un emploi en tant qu'intérimaire !

Le contrat de travail intérimaire s'utilisera exclusivement pour remplacer un travailleur fixe, pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail, ou pour assurer l'exécution d'un travail exceptionnel. 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.

Attention ! 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. Pour plus d'informations sur le travail intérimaire, consultez notre site web www.cgslb.be.

Qu'entend-on par contrat de travail à temps partiel ?

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'employeur vous engage pour un certain nombre d'heures de travail par semaine. Ce type de contrat est très populaire à l'heure actuelle mais il comporte des inconvénients pour les jeunes travailleurs.

En effet, le salaire est moins élevé comme ils ne travaillent pas à temps plein et ils se constituent moins de droits sociaux. Il est tout à fait possible de conclure ce genre de contrat pour une durée indéterminée. Il doit être rédigé par écrit et pour chaque travailleur.

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.

La durée hebdomadaire moyenne du travail à temps partiel doit atteindre au moins ⅓ 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 ⅓ de la durée de travail à temps plein d'application dans le secteur.

Il existe de nombreuses dérogations à ces règles. Prenez contact avec votre secrétariat CGSLB pour de plus amples informations à ce sujet. Le jeune demandeur d'emploi qui commence à travailler à temps partiel, est tenu d'informer le service de l'emploi compétent (FOREM, ACTIRIS, ADG, VDAB) dans les 2 mois, qu'il a accepté un emploi à temps partiel et qu'il souhaite maintenir son inscription comme demandeur d'emploi pour un job à temps plein.

Votre secrétariat CGSLB pourra alors demander à l'ONEM le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Ainsi, cela vous permet de maintenir vos droits. Quoi qu'il en soit prenez immédiatement contact avec le syndicat lorsque vous acceptez un emploi à temps partiel ! En cas de passage involontaire d'un temps plein à un temps partiel chez le même employeur, vous devrez attendre trois mois avant d'avoir droit à une allocation de garantie de revenu. Ceci n'est pas d'application lorsque vous étiez auparavant engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un plan de restructuration reconnu par le ministre de l'Emploi.

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 remplacement ?

Ce type de contrat permet de 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.

Dans ce cadre aussi, un contrat écrit est indispensable. Il doit mentionner la personne qui est remplacée et pourquoi, et 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.

Quelles sont les autres choses à régler lorsque vous entrez dans le monde du travail ?

Vous ne serez plus affilié à la mutualité via vos parents.
Vous devez donc choisir votre mutualité et vous y inscrire.

Votre premier jour de travail approche, le stress monte !

C'est tout à fait normal de ne pas vous sentir directement à l'aise le premier jour. Il faut trouver son chemin, apprendre à connaître les gens et l'environnement de travail. 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 s'impose. Vous ferez sans doute un tour du bâtiment et serez présenté aux collègues. Vous recevrez une description du travail que vous aurez à fournir, ainsi que des informations sur les mesures en matière de prévention et de protection (soins médicaux, sorties de secours ...).

Quels documents doit vous remettre l'employeur ?

Au cours de votre occupation, l'employeur est obligé de vous remettre une série de documents. Vous recevrez tous les mois votre fiche de salaire qui reprend le calcul de votre rémunération. Chaque année, il devra vous remettre le décompte individuel et la fiche fiscale (281.10).

Des questions ? Freezbe, la Cellule jeunes du Syndicat libéral, aide les jeunes à s'y retrouver sur le marché du travail.

Besoin d'aide ? Prenez contact avec nous via jeunes@cgslb.be ou jeunes-bruxelles@cgslb.be.

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 03/2019