

Les différents types de contrats de travail



Il existe de nombreux types de contrats de travail. Chacun d'eux présente des protections, des droits et des obligations propres.

Chaque contrat doit comporter des indications sur :

- **Les nom, adresse et raison sociale (statut juridique de l'entreprise) de l'employeur ;**
- **Les nom et adresse du travailleur ;**
- **La durée du contrat (date de commencement et éventuellement de fin de travail) ;**
- **Le lieu du travail ;**
- **La fonction (description du poste) ;**
- **La clause d'essai éventuelle :**
S'agissant d'une période durant laquelle les parties concernées se testent mutuellement, elle est nécessairement constatée par écrit au plus tard le premier jour de travail ;
- **La clause de non concurrence éventuelle :**
Clause selon laquelle le travailleur s'interdit, lors de son départ de l'entreprise,

d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale ;

- **La rémunération et le mode de calcul ;**
- **L'horaire de travail.**

Nous te proposons de te présenter les contrats les plus courants. Quant aux autres contrats, soit ils font l'objet d'une fiche spécifique, soit tu pourras te renseigner auprès des Jeunesses Syndicales FGTB de ta région.

On peut distinguer les contrats de travail selon :

La nature du travail

1. Le contrat de travail ouvrier

Contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur.

Il dispose d'une réglementation propre notamment en ce qui concerne :

Clause d'essai :

Sa durée est de 7 jours minimum à 14 jours maximum. Si la durée n'est pas précisée, elle est de 7 jours par défaut.

Il ne peut être mis fin au contrat durant les 7 premiers jours sauf pour motif grave.

Clause de non-concurrence :

Elle est très rare dans le contrat ouvrier.

Modalités de fin de contrat :

Il peut être mis fin au contrat moyennant un préavis ou paiement d'une indemnité de préavis.

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

Le délai de préavis ouvrier est réglementé par « la Convention Collective de Travail n°75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers¹ ». L'article 3 de cette convention précise, toutefois, qu'au niveau d'une branche d'activité, il peut y avoir soit d'autres délais en vertu d'un arrêté royal ou d'une convention collective de travail, soit un régime propre plus favorable en vertu d'accords collectifs.

¹ Site www.cnt.be/CCT/CCT75.doc

L'ouvrier a le droit de s'absenter, pour rechercher du travail, une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou les absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, le droit de s'absenter ne peut dépasser une demi-journée de travail.

2. Le contrat de travail employé

Contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.

La législation le différencie du contrat de travail ouvrier notamment en ce qui concerne :

Clause d'essai :

Sa durée est d'une durée minimum d'1 mois et de 6 à 12 mois maximum selon que la rémunération est inférieure ou supérieure à 19.300 EUR non indexé par an (32.261 EUR en 2005). Si la durée n'est pas précisée, elle est de 1 mois par défaut.

Il ne peut être mis fin au contrat durant le 1er mois sauf pour motif grave.

Clause de non concurrence :

Elle est utilisée uniquement pour les fonctions supérieures.

Modalités de fin de contrat :

Il peut être mis fin au contrat moyennant un préavis ou paiement d'une indemnité de préavis.

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

Rémunération annuelle < à 16.100 EUR non indexé (26.912 EUR en 2005)

- Délai de préavis par l'employeur : 3 mois pour chaque tranche de cinq ans.
- Délai de préavis par le travailleur : la moitié du délai de préavis par l'employeur avec un maximum de 3 mois.

Rémunération annuelle > à 16.100 EUR non indexé (26.912 EUR en 2005)

- Délai de préavis par l'employeur : par convention avec comme minimum celui octroyé lorsque la rémunération annuelle est < à 16.100 EUR non indexé.
- Délai de préavis par le travailleur : par convention avec comme maximum 4 mois et demi pour une rémunération annuelle entre 16.100 EUR non indexé et 32.200 EUR non indexé (53.825 EUR en 2005) et comme maximum 6 mois pour une rémunération annuelle > à 32.200 EUR non indexé (53.825 EUR en 2005).

L'employé a le droit de s'absenter pour rechercher du travail une ou deux fois par semaine avec comme maximum une journée de travail lorsque sa rémunération annuelle est < à 16.100 EUR non indexé.

Si sa rémunération annuelle est > à 16.100 EUR non indexé, il a droit de s'absenter de la même manière mais seulement dans les 6 derniers mois du délai de préavis et pour la période antérieure, il a droit à une demi-journée par semaine.

3. Il existe aussi :

- Le contrat de travail de représentant de commerce ;
- Le contrat de travail de domestique ;
- Le contrat de travailleur à domicile ;
- Le contrat d'occupation d'étudiants.

La durée du contrat

1. Le contrat à durée indéterminée

- Il ne porte pas sur une durée fixée à l'avance ;
- Il peut être écrit, constaté individuellement, ou oral étant entendu qu'un contrat écrit présente plus d'avantages en cas de différend ;
- Il doit être signé au plus tard le premier jour de travail ;
- Il ne peut être mis fin au contrat par l'une des parties qu'en respectant un délai de préavis ou qu'en versant une indemnité compensatoire.

2. Le contrat à durée déterminée

- Il porte sur une durée définie à l'avance : les dates de début et de fin de contrat sont indiquées ;
- Il doit obligatoirement être écrit, constaté individuellement ;
- Il doit être signé au plus tard le premier jour de travail ;
- Il est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée lorsque les conditions de forme précitées ne sont pas respectées ;
- 4 contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus. La durée de chacun des contrats ne peut être inférieure à 3 mois sans que la durée totale ne puisse dépasser 2 ans. Moyennant l'autorisation préalable de l'inspection des lois sociales, la durée totale pourra être portée à 3 ans, à condition que la durée de chacun des contrats ne soit inférieure à 6 mois.
Seules ces exceptions sont autorisées car plusieurs contrats successifs se transforment automatiquement en un contrat à une durée indéterminée ;
- Il prend automatiquement fin à l'expiration de la date prévue.

3. Le contrat pour un travail nettement défini

- Il précise la nature et l'ampleur du travail à accomplir ;
- Il doit obligatoirement être écrit, constaté individuellement ;
- Il doit être signé au plus tard le premier jour de travail ;
- Il est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée lorsque les conditions de forme précitées ne sont pas respectées ;
- Il comporte une description précise du travail à fournir ;
- Il prend automatiquement fin à l'achèvement du travail convenu.

4. Le contrat de remplacement

- Il peut être à durée indéterminée (pour remplacer un travailleur qui est absent) ou à durée déterminée (jusqu'à une date déterminée au préalable) ;
- Il doit obligatoirement être écrit, constaté individuellement ;
- Il doit être signé au plus tard le premier jour de travail ;
- L'identité du travailleur à remplacer ;
- Le motif et les conditions de l'embauche ;
- La façon de terminer le contrat de travail (délai de préavis éventuel).

5. Le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et le contrat de travail intérimaire

- Le contrat de travail temporaire est un contrat établi directement entre l'employeur et le travailleur tandis qu'un contrat de travail intérimaire est, lui, conclu par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire ;
- Ils se concluent dans 3 cas de figure seulement :
 - Remplacer un travailleur permanent temporairement absent,
 - Répondre à un surcroît exceptionnel de travail,
 - Assurer un travail exceptionnel ;
- Le contrat de travail intérimaire se présente généralement sous la forme d'un contrat à durée déterminée.

Le volume des prestations

1. Le contrat de travail à temps plein

Sauf disposition contraire, un contrat de travail est conclu à temps plein. Cela correspond à la durée maximale de travail dans l'entreprise.

2. Le contrat de travail à temps partiel

- La durée de travail est plus courte que la durée normale de travail dans l'entreprise ;
- Il est obligatoirement écrit, constaté individuellement ;
- Il est fait mention des jours de travail, de la durée de travail et de l'horaire de travail ;
- S'il ne remplit les conditions de forme, il est considéré être à temps plein.

Le secteur public

Dans ce secteur, deux types de statut coexistent. Si les agents statutaires bénéficient de règles propres et d'avantages supplémentaires (stabilité d'emploi, pension de l'Etat, barèmes, ...), les agents contractuels sont soumis à la même législation que celle du privé.

La FGTB privilégie les contrats à durée indéterminée et à temps plein. De cette manière le travailleur peut facilement faire des projets personnels puisqu'il se trouve dans une sécurité d'emploi.

Editeur responsable

ASBL Jeunes Syndicales FG TB
Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles
j.s.fgtb@jeunes-fgtb.be

Graphisme

Nathalie Migliore
nathalie.migliore@swing.be

Jun 2005

