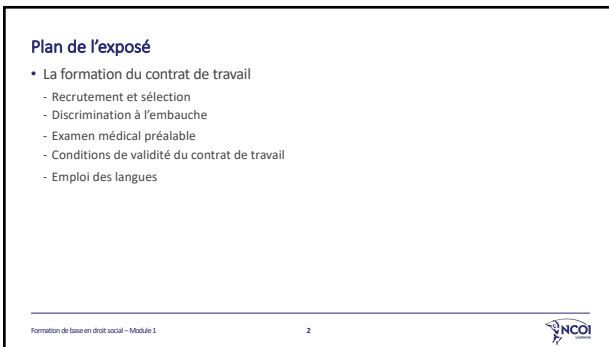
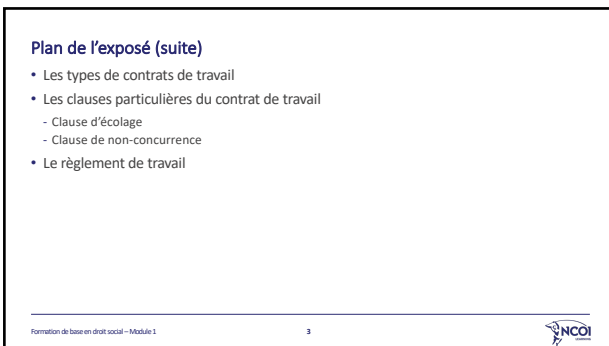




1




2




3

Formation du contrat de travail

Formation de base en droit social – Module 1 4 

4


1. Recrutement et sélection des travailleurs

Formation de base en droit social – Module 1 5 

5

Recrutement et sélection


- Textes applicables
 - CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs
 - Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
 - (Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)
 - (Loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail)

Formation de base en droit social – Module 1 6 

6

Recrutement et sélection

- Egalité de traitement
- Frais liés à la sélection
- Remise d'une attestation
- Restitution des documents au candidat
- Demande de documents certifiés conformes


Formation de base en droit social – Module 1 7 

7

Recrutement et sélection

- Code de conduite des employeurs

- Informations contenues dans l'offre d'emploi
- Information écrite du candidat non retenu
- Respect de la vie privée du candidat
- Traitement confidentiel des informations relatives au candidat


Formation de base en droit social – Module 1 8 

8

Recrutement et sélection

- Code de conduite des employeurs (suite)


- Délai raisonnable pour la sélection
- Travail à l'essai uniquement pour tester les capacités du candidat
- Absence d'offres d'emploi fictives

Formation de base en droit social – Module 1 9 

9

Recrutement et sélection


- Devoirs du candidat
 - Collaboration de bonne foi
 - Fourniture des informations nécessaires (études, diplômes, passé professionnel)
 - Maintien du caractère confidentiel des informations obtenues dans le cadre du processus de recrutement

Formation de base en droit social – Module 1 10 

10

Recrutement et sélection


- Les obligations découlant du RGPD
 - Finalités de traitement licites
 - Principe de « minimisation »
 - Droits de la personne concernée/du candidat (information, accès, copie des données, etc.)
 - Délais de conservation strictement nécessaires au regard des finalités

Formation de base en droit social – Module 1 11 

11

Recrutement et sélection


- Informations dont le traitement est interdit ou strictement réglementé
 - Catégories particulières (sensibles) de données
 - Extrait de casier judiciaire

Formation de base en droit social – Module 1 12 

12

Recrutement et sélection


- Entretien avec le candidat
 - Informations sur la vie privée
 - Informations à caractère professionnel
 - Collectées directement auprès du candidat
 - Collectées auprès de tiers (réseaux sociaux, prise de références, etc.)

Formation de base en droit social – Module 1 13 

13


Recrutement et sélection

- Droit au silence / mensonge du candidat ?
 - Distinction entre les questions « légitimes » et les questions « illégitimes »

Formation de base en droit social – Module 1 14 

14

2. Discrimination à l'embauche


Formation de base en droit social – Module 1 15 

15

Discrimination

- Bases légales


- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (loi « Moureaux »)
- Loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination (loi « discrimination »)
- Loi du 10 mai 2007 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (loi « genre »)

Formation de base en droit social – Module 1 16 

16

Discrimination


- **Critères protégés (loi Moureaux)** : nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique
- **Critères protégés (loi discrimination)** : âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, convictions, religieuse, philosophique, politique ou syndicale, langue, état de santé, handicap, caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale

Formation de base en droit social – Module 1 17 

17

Discrimination


- **Critères protégés (loi genre)** : grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, PMA, changement de sexe, identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles, paternité, « comaternité »

Formation de base en droit social – Module 1 18 

18

Discrimination


- Principe : interdiction de discrimination
 - Conditions d'accès au travail (critères de sélection, conditions de recrutement, promotion, etc.)
 - Conditions d'emploi et de travail (y compris les conditions de rémunération et de licenciement)

Formation de base en droit social – Module 1 19 

19

Discrimination


- Exceptions
 - Distinction objectivement justifiée par un but légitime
 - Exigence essentielle et déterminante
 - Entreprises dites « de tendance »
 - Mesure d'action positive

Formation de base en droit social – Module 1 20 

20


Discrimination

- Dispositifs de protection
 - Nullité des dispositions contraires à la loi
 - Action en cessation
 - Action en reconnaissance et réparation
 - Mécanisme de la preuve
- Le « testing »

Formation de base en droit social – Module 1 21 

21


3. Examen médical préalable

Formation de base en droit social – Module 1 22 

22


Examen médical préalable

- Evaluation de santé
 - Avant la conclusion du contrat de travail
 - Dernière étape du recrutement
 - Engagement si le candidat est apte
 - Réalisée par le conseiller en prévention-médecin du travail
- Communication du résultat au candidat

Formation de base en droit social – Module 1 23 

23


4. Conditions de validité du contrat de travail

Formation de base en droit social – Module 1 24 

24


Conditions de validité

- Consentement (>< erreur, violence, etc.)
- Capacité à contracter
- Objet certain
 - Prestations de travail, dans un lien de subordination
 - Contre rémunération
- Cause licite

Formation de base en droit social – Module 1 25 

25


5. Emploi des langues

Formation de base en droit social – Module 1 26 

26

Emploi des langues


- Bases légales
 - Flandre : décret de la communauté flamande du 19 juillet 1973
 - Wallonie : décret de la communauté française du 30 juin 1982
 - Bruxelles : lois coordonnées sur l'emploi des langues du 18 juillet 1966

Formation de base en droit social – Module 1 27 

27

Emploi des langues


- Critères de rattachement
 - Adresse du siège d'exploitation
 - Lieu d'occupation habituelle du travailleur
 - Lieu d'où le travailleur reçoit ses instructions
- Objet
 - Relations sociales
 - Ecrits
 - Imposés par la loi ou destinés au personnel

Formation de base en droit social – Module 1 28 

28

Emploi des langues


- Langue à utiliser
 - Espace géographique unilingue
 - Bruxelles-Capitale : choix du travailleur
 - Communes « à facilités »

Formation de base en droit social – Module 1 29 

29

Emploi des langues

- Sanctions
 - Décret Communauté flamande
 - Nullité constatée d'office par le juge
 - Mais sans préjudice pour le travailleur
 - Sanctions pénales


Formation de base en droit social – Module 1 30 

30

Emploi des langues

- Jurisprudence européenne


« L'article 45 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'une entité fédérée d'un Etat membre (...) qui impose à tout employeur ayant son siège d'exploitation sur le territoire de cette entité de rédiger les contrats de travail à caractère transfrontalier exclusivement dans la langue officielle de cette entité fédérée, sous peine de nullité de ces contrats relevée d'office par le juge » (CJUE, 16 avril 2013, Anton Las c. PSA Antwerp NV, C-202/11)

Formation de base en droit social – Module 1 31 

31

Emploi des langues


- Sanctions (suite)
- Décret Communauté française : nullité (constatée d'office par le juge)
- Lois coordonnées : nullité (relative)

Formation de base en droit social – Module 1 32 

32


Emploi des langues

- « Réfection » de l'acte nul
- Décret flamand : non (levée de la nullité n'ayant d'effet qu'à dater de la substitution de l'acte irrégulier)
- Décret Communauté française : non (mais levée de la nullité lorsqu'une version conforme est établie)
- Lois coordonnées : oui (avec effet rétroactif)

Formation de base en droit social – Module 1 33 

33


Les types de contrats de travail

Formation de base en droit social – Module 1 34 

34

Introduction


- Fondement principal : loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- Eléments constitutifs du contrat de travail
 - Fourniture d'un travail
 - Contre rémunération
 - Dans le cadre d'un lien de subordination

Formation de base en droit social – Module 1 35 

35

Introduction


- Catégorisation des contrats de travail
 - *Suivant la nature du travail*
 - Ouvrier
 - Employé
 - Représentant de commerce
 - Domestique

Formation de base en droit social – Module 1 36 

36

Introduction


- Catégorisation des contrats de travail (suite)
 - *Suivant la durée du contrat*
 - Indéterminée
 - Déterminée
 - Pour un travail nettement défini
 - Remplacement
 - Pour l'exécution de travail temporaire

Formation de base en droit social – Module 1 37 

37

Introduction


- Catégorisation des contrats de travail (suite)
 - *Suivant le volume hebdomadaire des prestations*
 - Temps plein
 - Temps partiel

Formation de base en droit social – Module 1 38 

38


Introduction

- Régimes particuliers (pour information)
 - Etudiants
 - Travailleurs à domicile

Formation de base en droit social – Module 1 39 

39


1. Le contrat de travail à durée indéterminée

Formation de base en droit social – Module 1 40 

40


CDI

- La norme
- Principe : aucune condition de forme
 - Sauf CDI à temps partiel
 - Ecrit utile, à titre de preuve
- Rupture
 - Par convention
 - Unilatérale (moyennant préavis ou indemnité ou pour motif grave)

Formation de base en droit social – Module 1 41 

41


2. Le contrat de travail à durée déterminée

Formation de base en droit social – Module 1 42 

42

CDD


- Contrat contenant un terme précis
- Contrat écrit, constaté au plus tard au moment de l'entrée en service
- Sanction en cas d'absence d'écrit ?
- Pas de durée minimale / maximale
- A son terme : rupture de plein droit, sans préavis ni indemnité

Formation de base en droit social – Module 1 43 

43

CDD


- CDD successifs
 - Interdiction de principe
 - Sauf interruption attribuable au travailleur
 - Sauf en raison de la nature du travail
 - Sauf pour des raisons légitimes

Formation de base en droit social – Module 1 44 

44

CDD


- CDD successifs (suite)
 - Exceptions légales
 - Max. 4 CDD (chacun d'une durée min. 3 mois – période totale max. 2 ans)
 - Si autorisation du Contrôle des lois sociales (durée min. 6 mois – période max. 3 ans)
 - Sanction : conversion en CDI

Formation de base en droit social – Module 1 45 

45


CDD

- Rupture anticipée
 - Principe : indemnité égale au montant de la rémunération restant due jusqu'au terme (avec plafond)
 - Exception
 - Rupture durant la première moitié (sans qu'elle ne dépasse 6 mois)
 - Respect des délais de préavis ordinaires
- Poursuite au-delà du terme : CDI

Formation de base en droit social – Module 1 46 

46


3. Le contrat de travail pour un travail nettement défini

Formation de base en droit social – Module 1 47 

47

Travail nettement défini


- Contrat conclu en vue de réaliser un travail particulier
- Contrat écrit, constaté au plus tard au moment de l'entrée en service
- Sanction de l'absence d'écrit : CDI

Formation de base en droit social – Module 1 48 

48


Travail nettement défini

- Au terme : rupture de plein droit, sans préavis ni indemnité
- Rupture anticipée : régime du CDD
- Poursuite au-delà du terme : CDI
- Hypothèse des contrats successifs

Formation de base en droit social – Module 1 49 

49


4. Le contrat de remplacement

Formation de base en droit social – Module 1 50 

50

Contrat de remplacement


- Objet : remplacement en cas de suspension l'exécution du contrat de travail
- Interdiction si cause de la suspension =
 - Manque de travail pour causes économiques
 - Intempéries
 - Grève ou lock-out

Formation de base en droit social – Module 1 51 

51

Contrat de remplacement


- Contrat écrit, constaté au plus tard au moment de l'entrée en service
- Mentions obligatoires
 - Motif du remplacement
 - Identité du travailleur remplacé
 - Conditions de l'engagement
- Durée maximale : 2 ans

Formation de base en droit social – Module 1 52 

52


Contrat de remplacement

- Contrats successifs possibles (max. 2 ans)
- Fin du contrat
 - Au terme, s'il est déterminé
 - En l'absence de terme déterminé, lorsque la cause de la suspension disparaît
- Occupation au-delà du terme ou au-delà des 2 ans : CDI

Formation de base en droit social – Module 1 53 

53


5. Le contrat pour l'exécution d'un travail temporaire

Formation de base en droit social – Module 1 54 

54


Travail temporaire

- Hypothèses
 - Remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin
 - Surcroît temporaire de travail
 - Exécution d'un travail exceptionnel
- Procédure particulière, délais et conditions de forme

Formation de base en droit social – Module 1 55 

55


L'occupation à temps plein ou à temps partiel

Formation de base en droit social – Module 1 56 

56

Temps plein


- La norme
- Durée hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise
- Aucune exigence de forme

Formation de base en droit social – Module 1 57 

57

Temps partiel


- Durée inférieure à la durée hebdomadaire du travail applicable dans l'entreprise
- Horaire de travail : fixe ou variable
- Régime de travail : fixe ou variable

Formation de base en droit social – Module 1 58 

58

Temps partiel


- Constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service
- A défaut : choix du régime et de l'horaire à temps partiel par le travailleur (parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise)

Formation de base en droit social – Module 1 59 

59

Temps partiel


- Mentions obligatoires
 - Horaire fixe : régime et horaire de travail
 - Horaires variables
 - Régime fixe ou variable
 - Horaires : suivant les règles du règlement de travail

Formation de base en droit social – Module 1 60 

60

Temps partiel


- **Durée du travail**
 - Min. 1/3 de la durée hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise
 - Min. 3 heures ininterrompues / jour

Formation de base en droit social - Module 1 61 

61

Temps partiel


- **Publicité**
 - Copie du contrat à l'endroit où le règlement de travail est consultable
 - Communication de l'horaire au travailleur
 - Par avis écrit et daté par l'employeur
 - Délai (min. 5 jours) et mode de communication à déterminer dans le règlement de travail

Formation de base en droit social - Module 1 62 

62


Temps partiel

- **Publicité (suite)**
 - Copie des horaires à l'endroit où le règlement de travail est consultable
 - Conservation des horaires durant un an
 - Dérogations à l'horaire normal : enregistrement précis des dérogations

Formation de base en droit social - Module 1 63 


63

Clauses particulières du contrat de travail

Formation de base en droit social – Module 1 64 

64


1. La clause d'écologie

Formation de base en droit social – Module 1 65 

65

Clause d'écologie


- Objectif : remboursement, par le travailleur, d'une formation payée par l'employeur en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue
- Intérêt dans certains secteurs

Formation de base en droit social – Module 1 66 

66

Clause d'écolage


- Conditions d'existence
 - Rémunération annuelle > 36.785,00 € (montant applicable en 2022)
 - Formation qualifiante susceptible d'être valorisée hors de l'entreprise
 - Formation non imposée par la réglementation
 - Formation de min. 80 heures (ou dont le coût est supérieur à 3.125,18 €)

Formation de base en droit social – Module 1 67 

67

Clause d'écolage


- Conditions de forme
 - Clause constatée par écrit
 - Mentions obligatoires
 - Description, durée, lieu de la formation
 - Estimation du coût de la formation
 - Date de début /durée de la clause
 - Montant du remboursement

Formation de base en droit social – Module 1 68 

68

Clause d'écolage


- Durée de validité proportionnelle au coût et à la durée de la formation (max. 3 ans)
- Montant du remboursement
 - 80 % du coût de la formation (si départ avant 1/3 de la période convenue)
 - 50 % (si départ avant 2/3)
 - 20 % (si départ au-delà de 2/3)

Formation de base en droit social – Module 1 69 

69

Clause d'écologie

- Limite du remboursement : 30 % de la rémunération annuelle du travailleur
- Clause d'écologie non applicable
 - Rupture durant les 6 premiers mois
 - Licenciement par l'employeur
 - Démission pour motif grave
 - Rupture dans le cadre d'une restructuration

Formation de base en droit social – Module 1 70 

70


2. La clause de non-concurrence

Formation de base en droit social – Module 1 71 

71

Clause de non-concurrence


- Durant l'exécution du contrat de travail, la concurrence est toujours déloyale
- Après la rupture : la concurrence
 - Loyale est autorisée
 - Déloyale reste interdite
- Clause de non-concurrence = interdiction (temporaire) de poser un acte de concurrence (même loyale) envers l'ancien employeur

Formation de base en droit social – Module 1 72 

72

Clause de non-concurrence


- Clause ordinaire de non-concurrence
 - Interdiction d'exercer une activité similaire pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers concurrent, durant une certaine période
 - Clause écrite
 - Clause constatée avant ou après le début de l'exécution du contrat de travail

Formation de base en droit social – Module 1 73 

73

Clause de non-concurrence


- Clause ordinaire de non-concurrence (suite)
 - Condition d'existence : rémunération (montants 2022)
 - Seuil 1 : < 36.785 €
 - Seuil 2 : entre 36.785 € et 73.571 €
 - Seuil 3 : > 73.571 €

Formation de base en droit social – Module 1 74 

74

Clause de non-concurrence


- Clause ordinaire de non-concurrence (suite)
 - Conditions de fond
 - Doit se rapporter à des activités similaires
 - Géographiquement limitée au rayon d'action de l'entreprise (max. territoire national)
 - Durée d'application : max. 12 mois
 - Paiement d'une indemnité forfaitaire

Formation de base en droit social – Module 1 75 

75

Clause de non-concurrence


- Clause ordinaire de non-concurrence (suite)
 - La clause ne produit pas ses effets si
 - Rupture par l'employeur sans motif grave
 - Démission pour motif grave
 - La clause produit ses effets si
 - Démission du travailleur
 - Licenciement pour motif grave

Formation de base en droit social – Module 1 76 

76

Clause de non-concurrence


- Clause ordinaire de non-concurrence (suite)
 - Effets de la clause
 - Travailleur doit s'y conformer
 - Employeur paie l'indemnité (sauf renonciation)
 - Si violation par le travailleur : remboursement de l'indemnité et paiement d'une indemnité équivalente

Formation de base en droit social – Module 1 77 

77

Clause de non-concurrence


- Clause dérogatoire de non-concurrence
 - Entreprise ayant un champ d'activité international
 - Entreprise disposant d'intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux
 - Entreprise disposant d'un centre de recherche

Formation de base en droit social – Module 1 78 

78

Clause de non-concurrence


- Clause dérogatoire de non-concurrence
 - Conditions de fond
 - Interdiction des activités similaires
 - Champ d'application territorial déterminé par l'entreprise
 - Durée de la clause déterminée par l'entreprise
 - Paiement d'une indemnité

Formation de base en droit social – Module 1 79 

79

Clause de non-concurrence


- Clause dérogatoire de non-concurrence (suite)
 - Pas de conditions de rémunération
 - Opposabilité : tous les cas de rupture du contrat, sauf démission pour motif grave
 - Possibilité de renonciation par l'employeur

Formation de base en droit social – Module 1 80 

80

Clause de non-concurrence


- Clause de non-concurrence du représentant de commerce
 - Notion : idem clause ordinaire
 - Conditions de forme : idem clause ordinaire
 - Condition de rémunération : > 36.785 € (montant 2022)

Formation de base en droit social – Module 1 81 

81

Clause de non-concurrence


- Clause de non-concurrence du représentant (suite)
 - Conditions de fond
 - Activités similaires
 - Durée max. : 12 mois
 - Territoire sur lequel le représentant exerçait son activité

Formation de base en droit social – Module 1 82 

82

Clause de non-concurrence


- Clause de non-concurrence du représentant (suite)
 - Conditions d'opposabilité
 - Démission du représentant
 - Licenciement pour motif grave

Formation de base en droit social – Module 1 83 

83

Clause de non-concurrence

- Clause de non-concurrence du représentant (suite)
 - Effets
 - L'employeur ne peut y renoncer
 - Aucune indemnité à payer
 - Présomption d'apport de clientèle
 - Si violation : indemnité égale à 3 mois

Formation de base en droit social – Module 1 84 

84


Règlement de travail

Formation de base en droit social – Module 1 85 

85

Règlement de travail


- **Objet**
 - Fixer les conditions générales de travail en vigueur dans l'entreprise
 - Donner des informations sur l'organisation du travail dans l'entreprise
 - Imposer certaines obligations aux travailleurs

Formation de base en droit social – Module 1 86 

86

Règlement de travail


- **Champ d'application**
 - Obligation pour les employeurs qui occupent des travailleurs ou des personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne (apprentis,...)

Formation de base en droit social – Module 1 87 

87

Règlement de travail


- Contenu
 - Régimes de travail
 - Modes de mesurage et de contrôle du travail
 - Mode, époque, lieu de paiement de la rémunération
 - Délais de préavis (ou renvoi)
 - Droits et obligations du personnel de surveillance

Formation de base en droit social – Module 1 88 

88

Règlement de travail


- Contenu (suite)
 - Pénalités, montant et destination des amendes, manquements qu'elles sanctionnent
 - Recours ou réclamation contre les sanctions
 - Personne chargée des premiers secours
 - Lieu de rangement de la boîte de secours

Formation de base en droit social – Module 1 89 

89

Règlement de travail


- Contenu (suite)
 - Durée des vacances, modalités d'attribution
 - Membres du CE, du CPPT et de la DS
 - Adresses des services de contrôle
 - CCT ou accords conclus dans l'entreprise
 - Prestataire d'archivage électronique
 - Etc.

Formation de base en droit social – Module 1 90 

90

Règlement de travail


- Contenu : mentions facultatives
 - Toutes dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs
- Etablissement et modifications
 - Si existence d'un CE : le CE établit et modifie le règlement selon une procédure particulière
 - En l'absence de CE : projet établi par l'employeur

Formation de base en droit social - Module 1 91 

91

Règlement de travail


- Mesures de publicité
 - Affichage du projet durant 15 jours
 - Observations des travailleurs dans un registre
 - Absence d'observations : entrée en vigueur
 - Observations : conciliation par le Contrôle des Lois sociales (puis par la commission paritaire compétente)

Formation de base en droit social - Module 1 92 

92

Règlement de travail

- Opposabilité aux travailleurs
 - Distribution d'une copie à tous les travailleurs (accusé de réception)
 - Enregistrement auprès du Contrôle des Lois sociales

Formation de base en droit social - Module 1 93 

93

Merci pour votre attention

Des questions ?

Valentin Hanquet | Sotra

+32 2 899 50 55 | valentin.hanquet@sotra.be | www.sotra.be

NCOI **SOTRA**
advocaten | advocaten | lawyers