

MISE AU TRAVAIL - ENGAGER LE CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL (ET SES MODIFICATIONS ULTÉRIEURES) – POINTS DE REPÈRES

• EN BREF

La présente fiche vise à donner quelques points de repères pour la rédaction d'un contrat de travail. Certaines mentions sont obligatoires, d'autres peuvent être utiles ou au contraire être contre-indiquées (*par exemple parce qu'elles restreignent les possibilités de modification ultérieure*). Connaître le pourquoi et les implications des clauses contenues dans le contrat permet d'utiliser les modèles en connaissance de cause, et de les adapter au mieux à l'institution.

• PLAN

Points de repères pour la rédaction d'un contrat de travail

- Les mentions obligatoires en fonction du type de contrat ou de clause souhaités
- Les précisions quant aux engagements réciproques des parties
- La prise en compte des évolutions ultérieures

Références légales



Outils, formulaires et documents



Sauf mention contraire, les numéros d'article entre parenthèses renvoient à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'ensemble des textes légaux applicables et leurs références exactes sont repris en fin de document.

• POINTS DE REPÈRES POUR LA RÉDACTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Avant d'aborder de façon systématique certaines clauses du contrat de travail, il nous semble utile de donner des points de repères plus généraux quant au contenu du contrat de travail. Que faut-il mentionner – ou non - dans un tel contrat ?

Les mentions obligatoires en fonction du type de contrat ou de clause souhaités

Certaines formes de contrats de travail supposent un écrit, conclu au plus tard lors de l'entrée en service du travailleur (voir la fiche n°2). Il s'agit notamment :

- du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini (art.9);
- du contrat de travail à temps partiel (art.11bis);
- du contrat de remplacement - avec la mention du motif du remplacement, de l'identité du travailleur remplacé et des conditions d'engagement ; (art.11 ter)
- du contrat de travail d'étudiant (art.123);
- du contrat de travail à domicile (art.119.4);
- du contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire (loi du 24 juillet 1987, art.4)

Les mentions correspondant à ces différents types de contrat (par exemple la durée du contrat, le temps de travail) doivent donc impérativement être reprises dans le contrat.

De même, certaines clauses impliquent un écrit préalable à l'entrée en service. Il s'agit plus particulièrement :

- de la clause d'essai (art. 48 et 67)
- de la clause d'écolage (art.22bis)
- de la clause de non-concurrence (art.65 et 86 - *clause surtout pertinente pour le secteur marchand*).

Les précisions quant aux engagements réciproques des parties

En-dehors des cas mentionnés ci-dessus, le contrat pourrait être verbal. Le contrat écrit est cependant à conseiller, surtout comme preuve des engagements réciproques. Des éléments importants comme la fonction, la rémunération, le lieu et l'horaire de travail sont ainsi habituellement repris dans le contrat écrit. Les obligations précises du travailleur en matière de prévention et de protection peuvent aussi trouver leur place dans le contrat de travail.

Il faut cependant noter que les droits et obligations de l'employeur et du travailleur découlent pour une grande part de normes supérieures comme la loi ou les conventions collectives de travail. Le règlement de travail peut aussi contenir un certain nombre de précisions.

Il n'est donc pas formellement indispensable de reprendre dans le contrat ce qui est déjà précisé ailleurs (*par exemple les différents avantages octroyés en sus de la*

rémunération – prime de fin d’année etc.- et qui découleraient d’une convention collective sectorielle ; ou encore les obligations en cas d’incapacité de travail qui sont reprises au règlement de travail, etc.). Ces mentions peuvent avoir leur utilité mais c’est alors à titre d’information du travailleur, pour attirer son attention sur un élément ou l’autre et éventuellement s’assurer de son accord formel (pas de retronchement possible derrière une ignorance des règles en question). Attention dans ce cas à la formulation de ces clauses, qui doit laisser la place à une possible évolution des normes supérieures qu’elles reformulent (en indiquant par exemple les références de celle-ci).

La prise en compte des évolutions ultérieures (art.25 ; art.1134 du Code civil)

Il faudra également tenir compte, lors de la rédaction du contrat de travail, de la façon dont il pourrait évoluer à l’avenir. Une fois signé, le contrat lie l’employeur et le travailleur. Il doit être exécuté dans les conditions, au temps et au lieu convenus, et ne peut normalement être modifié qu’avec l’accord des deux parties.

En principe, l’employeur ne peut donc pas modifier unilatéralement les conditions de travail. Le risque n’est pas négligeable puisqu’une telle modification unilatérale pourrait être assimilée à une rupture du contrat de travail (*on parle d’« acte équipollent à rupture »*), de sorte que le travailleur pourrait exiger le paiement d’une indemnité compensatoire de préavis.

La jurisprudence admet toutefois que l’employeur puisse procéder à certaines réorganisations, compte tenu des nécessités de l’institution.

Attention toutefois :

1. Ces réorganisations ne peuvent avoir pour effet de modifier de manière importante un élément essentiel de la relation de travail.

L’appréciation de ce qui est essentiel ou non devra se faire au cas par cas. En général on considère comme éléments essentiels :

- la rémunération, en tout cas (l’employeur ne peut imposer unilatéralement une diminution de celle-ci) ;
- la fonction, selon le degré de précision avec lequel elle a été décrite dans le contrat de travail - une modification du contenu des tâches pourrait être admise si le contrat ne l’exclut pas (*par exemple le contrat se contente de mentionner « employé administratif » sans définir ce qu’implique cette fonction*), et pour autant que le travailleur continue à être occupé à des tâches qui correspondent à ses capacités et compétences, et soit maintenu dans un niveau de responsabilités équivalent ;
- le lieu de travail, lorsque le dommage pour le travailleur qui résulte du changement est hors de proportion avec les nécessités de l’institution.

2. Les clauses inscrites dans le contrat de travail, qu’elles portent ou non sur des éléments essentiels, ne peuvent pas non plus être modifiées unilatéralement.

Compte tenu de ces éléments, il convient donc d'envisager dès l'engagement la façon dont les conditions de travail pourraient être amenées à évoluer, et d'en tenir compte dans la rédaction du contrat de travail. On peut ainsi par exemple convenir dans le contrat :

- *que le travailleur pourra être occupé sur plusieurs lieux de travail, ou être amené à des déplacements ;*
- *que la fonction convenue comprend « notamment » telle et telle tâche, celles-ci pouvant être modifiées en fonction de l'évolution du métier et des nécessités de l'institution ;*
- *que les parties conviennent expressément que l'horaire n'est pas un élément essentiel et qu'il pourra être modifié dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution.*

L'application de ces clauses devra bien entendu être proportionnée ; l'employeur ne peut s'en prévaloir pour imposer des modifications qui entraînent pour le travailleur un préjudice sans proportion avec les objectifs poursuivis.

• RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.
Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	22/08/1978
Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.	20/08/1987
Code civil, article 1134.	

• OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS



Brochure de référence : Clefs pour le contrat de travail (brochure du SPF Emploi)

Documents et formulaires utiles :

- Modèles de contrats de travail de la FIMS (ces modèles seront adaptés après la formation)

Voir aussi les autres notes de la FIMS relatives à la mise au travail