

**FICHE
CONTENU
INFORMATIF &
EXPLICATIF**

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ET DES EMPLOYEURS ET EMPLOYEUSES - LES DROITS ET OBLIGATIONS CHANGENT AU FIL DU TEMPS

QUELQUES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus.
- Subordonner à l'autorisation de l'employeur ou de l'employeuse, une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale).
- Agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur ou l'employeuse, son ou sa préposé.e ou mandataire en vue de l'exécution de la relation de travail.
- S'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les inventions, méthodes, listes de client.e.s, particularités, secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise.
- Tant au cours du contrat qu'après la cessation des relations de travail, le travailleur ou la travailleuse s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale.
- Restituer en bon état au ou à la chef.fe d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés ainsi que tout le matériel qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail. À cet effet, le travailleur ou la travailleuse a l'obligation de remettre à son employeur ou son employeuse tout matériel, outil ou toutes matières premières qui seraient en mauvais état ou de le ou la mettre au courant des défauts.
- En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail), le travailleur ou la travailleuse doit :
 - avertir, le jour même, par tous les moyens possibles la personne responsable indiquée ;
 - dans les deux jours ouvrables, fournir à l'entreprise un certificat médical renseignant la date de début de l'incapacité et la durée probable de celle-ci et spécifiant si le travailleur ou la travailleuse peut ou non se déplacer. Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie ;
 - recevoir éventuellement à son domicile un.e médecin délégué.e par l'employeur ou l'employeuse et se laisser examiner aux fins de vérifier l'incapacité.
- Informer ou faire informer immédiatement l'employeur ou l'employeuse si elle ou il est victime d'un accident sur le chemin du travail en lui fournissant tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident.

- Ne pas se trouver sous l’emprise de l’alcool ou de produits stupéfiants sur le lieu de travail.
- Ne pas se livrer à des actes d’harcèlement moral ou sexuel.
- Ne pas commettre des actes et propos punis par la loi : donner des coups, voler, tenir des propos racistes, etc.

QUELQUES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

- Obtenir un contrat en bonne et due forme.
- Recevoir une rémunération selon les modalités définies dans le contrat et le règlement de travail.
- Avoir des jours de vacances payés (au minimum, 2 jours par mois prestés l’année précédente)
- Recevoir une rémunération normale pour les 10 jours fériés légaux suivants : 1er janvier (Nouvel an), lundi de Pâques, 1er mai (Fête du travail), Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet (Fête nationale), 15 août (Assomption), 1er novembre (Toussaint), 11 novembre (Armistice), 25 décembre (Noël). Si l’un des jours fériés coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d’inactivité, il est remplacé par un jour habituel d’activité, suivant les modalités prévues par les dispositions légales.
- Obtenir de la part de l’employeur ou l’employeuse, l’aide, les instruments et les matières nécessaires à l’accomplissement du travail.
- Travailler dans des conditions de sécurité et d’hygiène optimales et conformes à la législation sociale. Ainsi, par exemple, chaque travailleur ou travailleuse doit faire l’objet d’une visite médicale d’embauche et suivre une formation à la sécurité adaptée à la nature de son poste. Le règlement intérieur doit par ailleurs comporter les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et sécurité.
- Obtenir des protections particulières si la travailleuse est enceinte. Par exemple :
 - sur certains lieux de travail (halte-garderie, centre d’accueil pour personnes réfugiées, écoles d’horticulture...), elle peut être écartée avec maintien du salaire (la travailleuse reste chez elle) ou affectée à des tâches moins dangereuses pour sa santé et celle de l’enfant à naître ;
 - à partir du moment où l’employeur ou l’employeuse est au courant de l’état de grossesse, une période de protection spéciale contre le licenciement commence à courir et il ou elle ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail en raison du fait que la travailleuse est enceinte. Cette protection s’applique jusqu’à un mois après le congé postnatal (en ce compris les prolongations).
- Outre sa rémunération, recevoir le versement par l’employeur ou l’employeuse de cotisations sociales afin de contribuer à sa protection en cas d’accident de travail, maladie, pension, perte d’emploi...
- Ne pas faire l’objet d’harcèlement moral ou sexuel, d’attitudes discriminatoires ou de propos offensants liés à ses appartenances religieuses, politiques, syndicales, raciales, de genre ou à ses orientations sexuelles et ne pas être soumis.e à des actes ou propos punis par la loi.
- S’affilier à un syndicat et militer pour celui-ci au sein de l’entreprise.
- Être informé.e des mesures mises en place dans le cadre du contrôle des activités (accès internet, caméra de surveillance, etc.).

QUELQUES DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET EMPLOYEUSES

Droits des employeurs et employeuses

Les employeurs et employeuses ont des droits qui découlent des obligations des travailleurs et travailleuses : le droit de demander que le travail soit réalisé avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus, d'être informé.e d'une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale), que les travailleurs et travailleuses agissent conformément aux ordres et aux instructions qui leur sont donnés par l'employeur ou l'employeuse, son ou sa préposé.e ou mandataire en vue de l'exécution de la relation de travail, etc.

En outre, elles et ils peuvent sanctionner et licencier des travailleurs et travailleuses selon des modalités prévues par le règlement de travail et dans le respect strict des lois.

Obligations des employeurs et employeuses

Les obligations découlent ici aussi de la lecture des droits des travailleurs et travailleuses. Les employeurs et employeuses se doivent de rémunérer les travailleurs et travailleuses selon les modalités convenues dans le contrat et le règlement de travail, de leur accorder des vacances annuelles et jours fériés, d'apporter l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail, etc.

Elles et ils doivent ainsi veiller à ce que leurs employé.e.s puissent travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène optimales et conformes à la législation sociale. Par exemple, chaque nouvel.le employé.e doit faire l'objet d'une visite médicale d'embauche et suivre une formation à la sécurité adaptée à la nature de son poste. Le règlement intérieur doit par ailleurs comporter les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité.

Le Code du Travail dispose également qu'il faut respecter et faire respecter les libertés collectives et individuelles des travailleurs et travailleuses. Dans le cadre fixé par la loi, il convient d'autoriser l'existence des organisations syndicales, garantir l'organisation des élections syndicales et mettre en place des structures de concertation afin de dialoguer avec leurs représentant.e.s : Comité pour la prévention et la protection du travail et Comité d'entreprise.

Il faut prévenir et réprimer toute discrimination dans l'entreprise, notamment en matière de recrutement, de politique salariale, de discipline. Aucun.e salarié.e ne peut être sanctionné.e en raison de ses appartenances religieuses, politiques, syndicales, raciales...

L'employeur ou l'employeuse doit également informer les salarié.e.s des mesures mises en place dans le cadre du contrôle de leurs activités (accès internet, caméra de surveillance, etc.).

L'employeur ou l'employeuse, de même que les membres de la ligne hiérarchique, sont tenu.e.s de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Elle ou il est responsable du bien-être des travailleurs et travailleuses lors de l'exécution du travail. Elle ou il prend des mesures appropriées pour mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail.

Enfin, la loi lui impose une obligation de formation. Elle ou il doit assurer l'adaptation de ses salarié.e.s à leur emploi. Elle ou il a ainsi l'obligation de participer au financement des actions de formation prévue par la loi (formation continue, action en reconversion, action de promotion, etc.).

Si un employeur ou une employeuse manque à ses diverses obligations légales, il ou elle pourrait non seulement engager sa responsabilité civile, mais risquerait également de faire l'objet de sanctions pénales.

LES DROITS ET OBLIGATIONS CHANGENT AU FIL DU TEMPS

Les droits et obligations des employeurs et employeuses et des travailleurs et travailleuses ont évolué. Il fut un temps où ces derniers et dernières n'avaient quasiment aucun droit.

Quelques exemples :

- **Le travail des enfants en Belgique**

Jusqu'en 1889, les enfants de moins de 12 ans ont travaillé dans les usines textiles, les briqueteries, les cristalleries, la sidérurgie et dans les mines de charbon.

Leur petite taille leur permettait de se glisser dans les galeries les plus étroites. Ils poussaient des wagonnets remplis de charbon, au risque de se faire écraser quand, à bout de force, ils ne pouvaient plus retenir la lourde charge. (...) Dans les mines de charbon, la durée de travail est habituellement de onze à douze heures ; elle va jusqu'à quatorze heures et, très fréquemment, on fait une double journée, si bien que l'ensemble des travailleurs reste sous terre en activité vingt-quatre heures, assez souvent même, trente-six heures d'affilée.

En 1889, le travail industriel est interdit aux enfants de moins de 12 ans et la durée de la journée est fixée à 12h pour les garçons de 12 à 16 ans et pour les filles de plus de 12 ans. En 1911, les travaux dans les mines sont interdits aux garçons et filles de moins de 14 ans et, en 1914, le travail des enfants de moins de 14 ans est interdit.

- Jusqu'en 1921, les travailleurs et travailleuses qui faisaient **la grève** pouvaient être licencié.e.s, sanctionné.e.s par des amendes, et même emprisonné.e.s.
- Il a fallu attendre les années 1996, 2002 et 2007 pour qu'une loi détaillée contre **la violence et le harcèlement moral ou sexuel** au travail soit votée.