



**FICHE
CONTENU
INFORMATIF &
EXPLICATIF**

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS - LES VOIES DE RECOURS¹

Cette fiche complète celle relative aux « Modes de relations au sein de l'espace professionnel - Contrat, règlement de travail et tribunaux »

LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Bon nombre des droits et obligations des travailleurs sont définis dans le règlement de travail. Notons toutefois que :

- des réglementations internes peuvent compléter le règlement de travail ;
- certains droits et obligations ne sont pas mentionnés dans les documents transmis aux travailleurs. Dès lors, il faut se référer aux lois et à la jurisprudence pour les identifier. Il en est ainsi, par exemple, pour tous les droits syndicaux (communiquer à ses collègues des dépliants d'une organisation syndicale, s'affilier à un syndicat, de faire grève, etc.).

QUELQUES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus.
- Subordonner à l'autorisation de l'employeur, 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, son préposé 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 clients, 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 s'abstiendra de se livrer à des actes de concurrence déloyale.

¹ Remarque : cette matière étant très vaste, il nous est impossible d'être exhaustif.

- Restituer en bon état au chef 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. A cet effet, le travailleur a l'obligation de remettre à son employeur tout matériel, outil ou toutes matières premières qui seraient en mauvais état ou de le mettre au courant des défauts.
- En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident (autre qu'un accident de travail), le travailleur doit :
 - avertir, le jour même, par tous les moyens possibles la personne responsable indiquée ci-après. [...]
 - 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 peut ou non se déplacer. Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie ;
 - recevoir éventuellement à son domicile un médecin délégué par l'employeur et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier l'incapacité.
- Informer ou faire informer immédiatement l'employeur s'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 sur le lieu de travail sous l'emprise de l'alcool ou de produits stupéfiants.
- Ne pas se livrer à des actes d'harcèlement moral et 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

- 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, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement de leur travail.
- Travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène optimales et conformes à la législation sociale. Ainsi, par exemple, chaque travailleur 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 femme enceinte. Par exemple :
 - sur certains lieux de travail (halte-garderie, centre d'accueil pour réfugiés, 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 est au courant de l'état de grossesse, une période de protection spéciale contre le licenciement commence à courir et l'employeur 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, le versement par l'employeur 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 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 des mesures mises en place dans le cadre du contrôle de leurs activités (accès Internet, caméra de surveillance etc.).

QUELQUES DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Droits des employeurs

Les employeurs ont des droits qui découlent des obligations des travailleurs : le droit de demander au travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus, de l'informer d'une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé (sauf cas de force majeure ou raison légale), d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, son préposé ou mandataire en vue de l'exécution de la relation de travail, etc.

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

Obligations des employeurs

Les obligations découlent ici aussi de la lecture des droits des travailleurs. Les employeurs se doivent de rémunérer le travailleur 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 de leur travail, etc.

L'employeur doit ainsi veiller à ce que ses employés puissent travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène optimales et conformes à la législation sociale. Par exemple, chaque nouvel employé 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 doit respecter et faire respecter les libertés collectives et individuelles des travailleurs. Dans le cadre fixé par la loi, il doit 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 représentants : Comité pour la prévention et la protection du travail et Comité d'entreprise.

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

L'employeur doit également informer les salariés des mesures mises en place dans le cadre du contrôle de leurs activités (accès Internet, caméra de surveillance etc.).

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

Enfin, la loi lui impose une obligation de formation. Il doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur emploi. 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 l'employeur manque à ses diverses obligations légales, il pourrait non seulement engager sa responsabilité civile, mais il risquerait également de faire l'objet de sanctions pénales.

LES VOIES DE RECOURS DES TRAVAILLEURS

De nombreux litiges entre les travailleurs et les employeurs se règlent sur le lieu de travail. Toutefois avant de contester un propos ou un acte d'un employeur, de revendiquer un droit non respecté, de demander une amélioration des conditions de travail, etc. il est important de vérifier avec précision ce que la loi et la jurisprudence² en disent. Pour ce faire, il est possible d'interpeller la délégation syndicales (s'il y en une dans l'entreprise), de recourir à des services juridiques spécialisés dans le droit du travail (les syndicats en disposent), à un juriste ou un avocat indépendant.

Délégués syndicaux, services spécialisés et professionnels peuvent également conseiller sur les démarches à accomplir afin de faire reconnaître un droit ou de contester une décision. Ainsi, dans certaines situations, il est important, par exemple, de rédiger un écrit et de l'envoyer à l'employeur par voie recommandée. Dans d'autres, le dialogue direct sera préférable. Dans d'autres encore, il sera utile de s'adresser à la Médecine du travail. Tel est le cas, si un travailleur estime qu'il est harcelé psychologiquement ou sexuellement, soumis à une pression insupportable, confronté à une charge de travail démesurée...

Un travailleur peut toujours se faire accompagner par un représentant syndical lors d'une rencontre avec son employeur.

Si le dialogue s'avère impossible ou s'il mène à une impasse, le travailleur peut se tourner vers le tribunal du travail qui tranchera les litiges. .

² La jurisprudence désigne l'ensemble des décisions de justice relatives à une question juridique donnée. Il s'agit donc de décisions précédemment rendues, qui illustrent comment un problème juridique a été résolu – Voir <https://fr.wikipedia.org/wiki/Jurisprudence>