



LES MODES DE RELATIONS AU SEIN DE L'ESPACE PROFESSIONNEL

- CONTRAT, RÈGLEMENT DE TRAVAIL ET TRIBUNAUX -

Dans le monde professionnel, les employeurs et les travailleurs ont chacun des droits et des obligations qui sont précisés dans le contrat et le règlement de travail.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'un travailleur est engagé dans une entreprise ou un contractuel dans une administration publique, il doit signer un contrat. Il existe plusieurs sortes de contrat :

- Le contrat de travail d'ouvrier quand le travail est principalement « manuel » et le contrat de travail d'employé quand le travail est principalement « intellectuel » ou administratif ;
- Le contrat à durée déterminée qui prend fin à la date prévue dans le contrat, le contrat de remplacement qui se termine quand le travailleur absent, par exemple, pour cause de maladie revient à son poste, et le contrat à durée indéterminée.

Pendant, quel que soit le contrat, il contient au minimum les informations suivantes :

- Noms et adresses de l'employeur et du travailleur ;
- Date du début du travail (et éventuellement de fin) - lieu du travail ;
- Description du travail à effectuer - rémunération et mode de calcul - durée et horaire.

LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Le règlement de travail est un document écrit établi par l'employeur. Il doit être en conformité avec les lois relatives au travail. Il énonce, directement ou indirectement, certains droits et devoirs du travailleur et de l'employeur comme, par exemple, l'horaire de travail, le mode, l'époque de paiement de la rémunération, les jours fériés et les jours de remplacement des jours fériés, les délais de préavis ainsi que les motifs graves justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité, la durée des vacances annuelles, la politique préventive de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues, le déroulement de la procédure mise en place pour les travailleurs qui estiment être victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel lors de l'exécution de leur travail. Le plus souvent, il rappelle également que le « *travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* » ou qu'il « *doit agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur* ».

LES TRIBUNAUX ET LES LOIS SUR LE TRAVAIL

De nombreux litiges entre les travailleurs et les employeurs se règlent sur le lieu de travail. Dans certains cas, ce sont les tribunaux qui sont chargés de les trancher. Pour ce faire, le juge écoute chaque partie. Pour juger, il est amené à regarder les lois et, parfois, les décisions prises par d'autres tribunaux. En effet, le contrat et le règlement de travail n'énumèrent pas tous les droits et obligations des uns et des autres. Ainsi, par exemple, ils n'expliquent pas que l'employeur est responsable du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qu'il doit « mettre à leur disposition (...) l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail, veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur, et payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

LES DROITS ET OBLIGATIONS CHANGENT AU FIL DU TEMPS

Les droits et obligations des employeurs et des travailleurs ont évolué. Il fut un temps où les travailleurs 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 qui faisaient la grève pouvaient être licenciés, sanctionnés par des amendes, et même emprisonnés.
- 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 (voir *Fiche « Contenu informatif et explicatif » n° 8 : Les Comportements au travail.*