

Droit social

Exercices et références théoriques

Contrat de travail et relations individuelles de travail

1 Définition et éléments constitutifs spécifiques

1.1 Théorie

- [SPF Emploi - Définition et réglementation du contrat de travail](#)
- [SPF Emploi - Éléments constitutifs du contrat de travail](#)
- [SPF Emploi - Nature de la relation de travail \(analyse du lien de subordination\)](#)

1.2 Législation

- [Art. 1er à 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail \(LCT\).](#)
- [Art. 328 à 343 de la loi programme \(I\) du 27 décembre 2006](#)

1.3 Exercices

- 1.3.1 La commune de Champignac souhaite engager un nouvel employé administratif pour le service de la population et publie un appel aux candidatures et les conditions d'un examen de recrutement. Après avoir présenté et réussi cet examen, Fernande est convoquée pour commencer son activité au sein de l'administration communale. Lors de cette entrée en service, Fernande ne signe aucun document mais prête serment devant le bourgmestre de respecter la Constitution et les lois du peuple belge. Les relations professionnelles de Fernande sont-elles régies par la loi sur les contrats de travail ?
- 1.3.2 M. Levert est employé comme chauffeur-livreur. L'employeur de M. Levert veut lui imposer de rouler systématiquement à une vitesse de 140 km/h sur les autoroutes afin d'accélérer les livraisons. Devant l'hésitation de M. Levert, son employeur lui rappelle le lien de subordination entre eux et qu'il peut ainsi lui donner les ordres relatifs à l'exécution du contrat de travail. Que doit faire M. Levert ?
- 1.3.3 Gontran est médecin engagé dans le cadre d'un contrat de travail par un hôpital. Gontran a-t-il réellement conclu un contrat de travail, puisque légalement il doit poser ses diagnostics et prescrire les traitements en toute indépendance, sur base d'un examen clinique de ses patients ?

- 1.3.4 Adeline a terminé ses études de pharmacie et est engagée dans une pharmacie pour remplacer Pierre, le pharmacien propriétaire de la pharmacie durant l'absence de ce dernier à l'occasion des vacances d'été. Aucun contrat écrit n'est signé. Lors de son retour de vacances, Pierre informe Adeline qu'il n'a plus besoin de ses services, mais ne lui remet aucun document social, tel que le C4. Pierre soutient en effet qu'ils n'étaient pas liés par un contrat de travail, au motif qu'elle a le même diplôme que lui et qu'elle a accompli son travail de manière indépendante, sans aucune directive, ni ordre de sa part puisqu'il était absent. Qui a raison ?
- 1.3.5 Paul travaille dans une usine comme nettoyeur des locaux, en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier. L'employeur de Paul lui propose de nettoyer les véhicules de l'entreprise durant le week-end, dans le cadre d'un contrat indépendant d'entreprise. Ces prestations complémentaires durant le week-end peuvent-elles donner lieu à un contrat d'entreprise indépendante ?
- 1.3.6 Caliméro est représentant de commerce indépendant pour un brasseur de bière. Caliméro peut organiser librement ses tournées de visite de la clientèle et sa présence dans les locaux commerciaux du brasseur. Caliméro est cependant tenu de visiter les clients que lui indique le brasseur, auquel il doit adresser un rapport hebdomadaire d'activités. Caliméro peut-il invoquer un contrat de travail avec le brasseur qui lui oppose le contrat de représentation indépendante, signée au début de leurs relations professionnelles ?
- 1.3.7 Gisbert travaille comme chauffeur indépendant de poids lourd pour une seule entreprise, la société Gimnic, et effectue toujours le même trajet entre le port d'Anvers et l'usine de celle-ci. Gisbert facture ses prestations de transport, augmentée de la TVA. Le montant de ces factures est toujours identique ou ne connaît que des variations mineures. Gisbert n'est pas propriétaire de son camion, mais le loue à l'année auprès d'un loueur choisi par l'entreprise qui constitue son unique client. Lorsque Gisbert ne travaille pas, ce camion loué est stationné dans les locaux de son client. Enfin, Gisbert est tenu de conduire personnellement ce camion et ne peut sous-traiter les opérations de transport. Quelle est la nature exacte du contrat conclu entre Gisbert et la société Gimnic (contrat de travail ou d'entreprise) ? Quelle précaution la société Gimnic pourrait-elle prendre pour éviter le risque de la requalification du contrat entre les parties ?
- 1.3.8 Adeline est engagée comme téléphoniste dans un centre d'appel (call center), comme travailleuse indépendante. Dans la mesure où elle devient travailleuse indépendante, Adeline s'inscrit à la Banque-carrefour des entreprises, à la TVA et à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. Selon le contrat d'entreprise conclu, Adeline doit travailler dans les locaux de son client, selon des horaires fixes, une rémunération constante. Les conversations téléphoniques à but publicitaire que Adeline doit mener, sont précisément organisées et structurées par le client. Après deux ans d'activité, le client interrompt ce contrat moyennant le préavis de trois stipulé dans ce dernier. Adeline est fort contrariée de cette résiliation de son contrat, parce que cette période de travail indépendant la prive du bénéfice d'allocations de chômage. Quelle solution permettrait à Adeline de bénéficier néanmoins de ces allocations de chômage ?

2 Catégories de contrat de travail

2.1 Théorie

- [SPF Emploi - Catégories de contrats de travail](#)

2.2 Législation

- [Art. 1er à 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail \(LCT\).](#)
- Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.
- Loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, *M.B.*, 26 juin 2002.

2.3 Exercices

- 2.3.1 La société Brol engage Jacot comme manutentionnaire pour son dépôt matières premières et ses autres approvisionnements. Quel est le type de contrat de travail conclu entre les parties ?
- 2.3.2 Le contrat de travail de Jacot avec la société Brol ne prévoit pas de terme (date de fin du contrat). Quelle sera la durée de ce contrat ?
- 2.3.3 Gédéon a conclu un contrat d'employé pour une durée d'un an. Ce contrat est renouvelé à deux reprises. A la fin de la troisième année de travail, l'employeur de Gédéon ne prolonge plus ce contrat. Gédéon doit-il accepter la fin de ce contrat de travail ?
- 2.3.4 L'employeur de Gédéon pourrait-il conclure avec ce dernier plusieurs contrats de travail à durée déterminée pendant trois ans ?
- 2.3.5 Johnny est engagé pour une tournée musicale de deux ans. Au terme de cette période, l'organisateur de la tournée qui a connu un succès exceptionnel, la prolonge pour ce motif de six mois. L'organisateur du concert peut-il conclure un second contrat de travail de six mois avec Johnny ?
- 2.3.6 A la fin de la période de six mois du second contrat à durée déterminée, Johnny poursuit ses prestations musicales sans signer un troisième contrat. Comment les relations de travail entre Johnny et l'organisateur de la tournée peuvent-elles s'achever ?
- 2.3.7 Gaston qui est plombier, a conclu un contrat de travail d'ouvrier en vue de la réfection de toutes les tuyauteries et vannes d'une usine. Le document signé par les parties (ouvrier et employeur) ne précise pas la durée de ce contrat de travail, ni le motif de l'employeur à la conclusion de ce contrat. Après un an de travail, l'employeur prétend interrompre les relations de travail avec Gaston, au motif que la

rénovation de la plomberie est achevée et qu'il n'a dès lors plus de travail pour son ouvrier. L'employeur de Gaston peut-il considérer que le contrat a pris fin ?

- 2.3.8 Gertrude est engagée pour remplacer Hildegarde, victime d'un accident de circulation, jusqu'à ce qu'elle soit à nouveau apte au travail. Le contrat de travail de Gertrude doit-il prévoir un préavis de licenciement ou une indemnité en faveur de celle-ci, lorsque ce contrat prendra fin au retour de Hildegarde ?
- 2.3.9 Gertrude a été engagée pour remplacer Hildegarde, victime d'un accident de circulation, jusqu'à ce qu'elle soit à nouveau apte au travail. Hildegarde réintègre son emploi trois ans après son remplacement par Gertrude. Quelle est la situation professionnelle de Gertrude dans l'entreprise au moment du retour de Hildegarde ?
- 2.3.10 Gertrude a été engagée par la société Biotope pour une période d'un an. Elle conclut ensuite un contrat de remplacement d'un travailleur en pause-carrière pendant dix-huit mois. Finalement, Gertrude travaille encore dans cette entreprise pendant deux ans, moyennant un contrat de travail à durée déterminée. La société Biotope peut-elle valablement interrompre les relations de travail avec Gertrude à l'expiration de ce dernier contrat de travail à durée déterminée ?

3 Formation du contrat de travail

3.1 Théorie

- [SPF Emploi - Formation du contrat de travail](#)
- [SPF Emploi - Éléments constitutif essentiels \(conditions de validité\)](#)
- [SPF Emploi - Régime juridique des relations précontractuelles](#)

3.2 Législation

- Art. 388 et 1108 et suivants du Code civil.
- Art. 4, 12, 14, 43, 44, 45 et 46 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- CCT n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs conclue le 6 décembre 1983 au sein du Conseil National du Travail.

3.3 Exercices

- 3.3.1 Au mois de juin, Mme X rencontre M. Y à la suite d'une offre d'emploi de secrétaire. Au terme de cet entretien, M. Y informe Mme X de ce qu'elle est engagée comme secrétaire et lui précise son salaire. Comme l'entreprise ferme pendant les mois de juillet et août, M. Y avise Mme X qu'elle commencera son emploi le 1^{er} septembre et qu'elle signera son contrat à cette date. Lorsque Mme X se présente dans l'entreprise le 1^{er} septembre, M. Y lui signifie que la situation économique s'est modifiée, qu'il n'a plus besoin de ses services et qu'aucun contrat de travail n'avait été signé de

sorte qu'il n'a aucune obligation à son égard. Quel conseil donner à Mme X et pour quels motifs ?

- 3.3.2 Mme Pipette a signé avec M. Pneu, un contrat de travail d'employée à durée indéterminée qui permet la résiliation du contrat de travail, moyennant un délai de préavis de deux ans. Après un an, M. Pneu résilie le contrat de travail de Mme Pipette, et lui précise que ses prestations (et donc le paiement du salaire) seront interrompues trois mois plus tard. Mme Pipette proteste ce délai de préavis de trois mois et invoque la clause de son contrat de travail qui prévoit un délai de préavis de deux ans. M. Pneu réplique que la loi qui prévoit un préavis de trois mois, est impérative et s'applique même en présence d'une clause contraire du contrat de travail. Qui a raison et pour quels motifs ?
- 3.3.3 Pierre est âgé de seize ans et se présente dans une entreprise pour un travail d'étudiant durant le mois de juillet. L'employeur peut-il signer un contrat de travail avec Pierre ?
- 3.3.4 Pierre qui est ingénieur spécialisé en mécanique fine, est un militant pacifiste, farouchement opposé au commerce et la fabrication d'armes. L'entreprise d'armement, GUN, qui emploie le père de Pierre, souhaiterait engager ce dernier afin de bénéficier de ses compétences techniques et scientifiques. Afin de contraindre Pierre à travailler pour cette entreprise, GUN le menace de licencier son père, s'il refuse cet emploi. Le contrat de travail que Pierre conclurait dans ces circonstances, serait-il valide ?
- 3.3.5 Pierre a conclu un contrat de travail à temps plein et qui stipule un salaire ridicule, largement inférieur à la moyenne et au salaire minimum garanti. Pierre peut-il obtenir l'annulation de ce contrat et chercher un emploi à de meilleures conditions.
- 3.3.6 John est en séjour irrégulier en Belgique et travaille sans permis de travail. A la suite d'un contrôle, le contrat de travail de John doit prendre fin puisqu'il avait pour objet un travail frauduleux et qu'il est ainsi nul. Quels sont les droits de John à l'égard de son employeur ?
- 3.3.7 Paul a conclu un contrat d'étudiant avec la société Big Sandwich. Aucun document écrit qui constate ce contrat, n'est signé. A la fin de la période de travail convenue, la société Big Sandwich qui n'est pas très bien organisée, conteste la date du commencement du contrat de travail et ne paye pas le salaire correspondant à la période complète de travail. Quelle est la solution dont Paul dispose pour obtenir le paiement complet de son salaire et comment pourrait-il prouver la période réelle de travail ?
- 3.3.8 Le futur employeur de Pierre l'interroge sur son appartenance éventuelle à un syndicat. Par peur de ne pas être engagé, Pierre ment et cache qu'il est déjà syndiqué. Ultérieurement, l'employeur de Pierre apprend qu'il était déjà syndiqué au moment de la signature du contrat de travail et qu'il a ainsi menti. Cet employeur peut-il invoquer la nullité du contrat de travail de Pierre ?

- 3.3.9 Joséphine a participé et réussi divers tests en vue du recrutement d'un ouvrier spécialisé dans le forage de pieux Franki. Cet employeur peut-il subordonner son engagement à la condition qu'elle ne soit pas enceinte ?
- 3.3.10 *Casimir est engagé pour un travail d'employé. Après un mois de travail, l'employeur qui estime que Casimir est en période d'essai, veut le licencier moyennant un délai de préavis réduit à sept jours. Quelle est la condition de validité de ce préavis réduit de licenciement ?*
- 3.3.11 *Joséphine est engagée comme ouvrière par la société Kruispunt. Son contrat de travail prévoit une période d'essai dont la durée n'est cependant pas précisée. Quelle est la durée de cette période d'essai ?*

4 Obligations du contrat de travail

4.1 Théorie

- [SPF Emploi - Obligations du travailleur et de l'employeur](#)
- [SPF Emploi – Cautionnement](#)
- [Clause d'écolage](#)

4.2 Législation

- [Art. 16 à 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.](#)
- [Art. 1134 et 1384, alinéa 3, du Code civil.](#)
- [Art. 18 de la loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail](#)

4.3 Exercices

- 4.3.1 Jacques travaille comme employé dans une entreprise d'organisation de spectacles. Paul, le frère de Jacques, travaille dans une autre entreprise qui a une activité identique. Jacques informe régulièrement son frère des demandes de spectacles et des prix proposés. Grâce à ces informations, l'entreprise de Paul peut régulièrement proposer spontanément et rapidement de meilleures conditions aux clients qui avaient contacté initialement l'entreprise de Jacques. L'employeur de Jacques découvre ce comportement et s'interroge sur la réaction possible à l'égard de ce travailleur.
- 4.3.2 Jacques arrive systématiquement en retard. A la suite de ces retards, l'employeur prétend le priver d'une somme de 300,00 €, alors que son salaire s'élève au montant de 1.000,00 €. Cette retenue est-elle régulière ?
- 4.3.3 Paulette travaille dans le service de comptabilité d'une agence bancaire. Le gérant de la banque invite Paulette à verser une somme égale (caution) à sept mois de son salaire, à titre de garantie de la bonne exécution de ses obligations. Paulette peut-elle échapper à cette obligation ?

- 4.3.4 Gaston provoque une explosion dans la station-service où il travaille, par le mégot de cigarette qu'il a jeté à côté d'une pompe d'essence utilisée par un client. Gaston est licencié immédiatement sans préavis, ni indemnité. Risque-t-il d'autres problèmes.
- 4.3.5 Gaston oublie régulièrement de récupérer les outils et les matériaux qu'il apporte chez les clients de l'entreprise de plomberie qui l'emploie comme ouvrier. L'employeur de Gaston peut-il exiger le remboursement de la valeur des quelques outils qu'il a oubliés chez le dernier client ?
- 4.3.6 Gaston est grutier. Lors d'une manœuvre délicate, Gaston endommage le toit d'une maison voisine. Qui doit payer les dégâts ?
- 4.3.7 M. A est employé par la société VAYSOL dans le service d'informatique. M. A qui est particulièrement doué, se voit proposer une formation et plus précisément, un master complémentaire d'un an en informatique industrielle, aux frais de son employeur. En raison du coût important de cette formation, comment la société VAYSOL pourrait-elle éviter la démission de M. A pendant les années suivantes ?
- 4.3.8 La société VAYSOL a payé un master complémentaire en informatique comptable à Mme Rose qui a signé en contrepartie une clause d'écologie. Quatre ans après la fin de ce master complémentaire, Mme Rose démissionne. La société VAYSOL peut-elle exiger le remboursement des frais de ce master en suite de cette démission ?
- 4.3.9 La société VAYSOL a payé un master complémentaire en informatique comptable à Mme Rose, qui a signé en contrepartie une clause d'écologie et dont le salaire s'élève à la somme annuelle de 29.000,00 €. Deux ans après la fin de ce master complémentaire, Mme Rose démissionne. La société VAYSOL peut-elle exiger le remboursement des frais de ce master en suite de cette démission ?
- 4.3.10 La société VAYSOL a payé un master complémentaire en informatique comptable à Mme Rose et dont le salaire s'élève à la somme annuelle de 35.000,00 €, qui a signé en contrepartie une clause d'écologie de trois ans, pour une formation qui s'élève à la somme de 50.000,00 €. Un an après la fin de ce master complémentaire, Mme Rose démissionne. La société VAYSOL peut-elle exiger le remboursement des frais de ce master en suite de cette démission, et dans quelle mesure ?
- 4.3.11 La société VAYSOL a payé un master complémentaire en informatique comptable à Mme Rose, qui a signé en contrepartie une clause d'écologie et dont le salaire s'élève à la somme annuelle de 50.000,00 €. Un an après la fin de ce master complémentaire, la société VAYSOL licencie Mme Rose, moyennant un préavis de neuf mois. La société VAYSOL peut-elle exiger le remboursement des frais de ce master en suite de ce licenciement, et dans quelle mesure ?

- 4.3.12 La société VAYSOL a payé un master complémentaire en informatique comptable à Mme Rose, qui a signé en contrepartie une clause d'écolage et dont le salaire s'élève à la somme annuelle de 50.000,00 €. Deux ans après la fin de ce master complémentaire, la société VAYSOL licencie Mme Rose pour faute grave et sans préavis, ni indemnité. La société VAYSOL peut-elle exiger le remboursement des frais de ce master en suite de ce licenciement, et dans quelle mesure ?
- 4.3.13 La société RAPIA souhaiterait que son employée, Mme Z, suive une formation organisée par l'ASBL CEFORA. Toutes les conditions de validité de la clause d'écolage en contrepartie de cette formation sont réunies. La société RAPIA vous confie la rédaction de cette clause d'écolage. Quels sont les éléments qui doivent être repris dans cette clause ?

5 Suspension de l'exécution du contrat de travail

5.1 Théorie

- [SPF Emploi - Causes de suspension propres au travailleur](#)
- [SPF Emploi - Causes de suspension propres à l'employeur](#)
- [SPF Emploi - Causes de suspension communes](#)

5.2 Législation

- **Maladie et accidents**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, articles 31, (37/8 à 37/10), 52 à 54, 56, 70 à 75, 112 ;
 - Loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle ;
 - Convention collective de travail n°12 bis du 26 février 1979 conclue au sein du Conseil national du travail, adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
 - Convention collective de travail n°13 bis du 26 février 1979 conclue au sein du Conseil national du travail, adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- **Grossesse et congé de maternité**
 - Loi du 16 mars 1971 sur le travail, articles 39 à 44.
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail articles 28, 2° et 2°bis.
 - Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement.

- **Absences de courte durée (petits chômage)**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail article 30.
 - Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.
- **Les congés pour raisons impérieuses**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 30bis;
 - Convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un congé pour raisons impérieuses;
 - Arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses.
- **Les heures perdues (salaire journalier garanti)**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 27.
- **Les congés thématiques (congé parental, soins palliatifs, maladie d'un proche)**
 - Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
 - Arrêté royal du 29 octobre 1997 relative à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle ;
 - Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
 - Arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.
- **Les congés de naissance, d'accueil et d'adoption**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 30, §2.
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 30 ter.
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 30 quater.
- **Mandats politiques et fonction de juge social**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 28, 4°, c.
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 28, 3°.
- **Cours de promotion sociale et congé-éducation payé**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 28, 4° a) et b).
- **Détention préventive**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 28, 5°.
- **Chômage économique des ouvriers**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 51.
- **Chômage des ouvriers pour accident technique**

- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 49.
- **Chômage des ouvriers pour intempéries**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 50.
- **Chômage économique des employés**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Titre III, chapitre II/I, articles 77/1 à 77/7, insérés par la loi du 12 avril 2011 prolongeant les mesures de crise.
- **Force majeure**
 - Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 26.

5.3 Exercices

- 5.3.1 La centrale électrique qui alimentent le haut-fourneau de l'usine Monstrum, est ravagée par un incendie. L'usine Monstrum doit arrêter ses activités pendant une semaine, jusqu'au rétablissement de l'alimentation électrique. Le personnel de l'usine Monstrum doit-il travailler et être rémunéré durant cette période et doit-il être réengagé lorsque le travail peut reprendre ?
- 5.3.2 Cunégonde ne peut pas se rendre à son lieu de travail à cause d'une grève sauvage de la S.N.C.B. Le salaire mensuel de Cunégonde doit-il comprendre la rémunération de ce jour d'absence ?
- 5.3.3 Ralph se présente à son lieu de travail, mais est empêché de pénétrer dans les locaux professionnels, par un piquet de grève à laquelle il n'entend pas participer. Ralph peut-il exiger le paiement de son salaire alors qu'il n'a pu travailler durant ce jour de grève ?
- 5.3.4 Vladimir est convoqué devant le Tribunal de la famille dans le cadre de l'organisation de l'hébergement principal et secondaire de ses deux enfants. Vladimir doit-il prendre congé pour assister à cette audience ?
- 5.3.5 Zéphyr est l'heureux papa d'Arthur né le 10 septembre. Zéphyr peut-il s'absenter pour s'occuper d'Arthur et conserver sa rémunération ?
- 5.3.6 La fille de Natacha doit être hospitalisée en urgence. L'employeur de Natacha peut-il s'opposer l'absence de celle-ci qui souhaite être auprès de sa fille durant cette hospitalisation ?
- 5.3.7 Michel héberge Jules dans le cadre d'un placement familial, ordonnée par le tribunal de la jeunesse. Michel est convoqué à une audience de ce tribunal, qui désire l'entendre sur l'état et le comportement de Jules, en vue du maintien éventuel des mesures de protection de cet enfant. Michel peut-il s'absenter de son lieu de travail durant cette audience, malgré l'opposition de l'employeur ?

- 5.3.8 Claudine a été désignée comme parent d'accueil de Céline, âgée de trois ans. Claudine peut-elle interrompre ses activités professionnelles pendant dix jours afin d'accueillir Céline dans sa famille dans les meilleures conditions possibles ?
- 5.3.9 Durant deux jours, Michel doit participer à une formation annuelle obligatoire, dans le cadre de la mission de famille d'accueil, qu'il a acceptée. Michel doit-il prendre congé pour participer à cette formation ?
- 5.3.10 Claudine et Michel ont adopté Bastien, âgé d'un an. Claudine et Michel peuvent-ils prétendre à un congé parental lors de l'arrivée de Jules dans leur famille ?
- 5.3.11 Childéric est malade et dans l'incapacité de travailler. Quelles sont les obligations de Childéric au début de cette incapacité de travail ?
- 5.3.12 Clovis qui est occupé comme ouvrier depuis deux ans par la société Bricole, contracte une pneumonie qui le rend incapable de travail pendant deux mois. Quelle sera la rémunération de Clovis pendant ces deux mois d'absence ?
- 5.3.13 Séraphin est employé et absent durant quinze jours pour cause de maladie. Quelle sera la rémunération de Séraphin pendant son absence ?
- 5.3.14 Marcel a été engagé le 1er juin comme employé pour une durée de deux mois. Le 15 juillet suivant, Marcel est malade et incapable de travailler durant trois mois. Quel sera son salaire durant son incapacité de travail ?
- 5.3.15 Alfred participe à une compétition cycliste. Cette participation est rémunérée. Durant la course, Alfred chute et est victime d'une fracture de l'épaule qui le rend incapable de tout travail pour l'école dont il est le professeur de gymnastique, pendant trois mois. L'employeur d'Alfred doit-il lui payer un salaire pendant son absence ?
- 5.3.16 Alfred a la passion du bricolage et utilise ses talents de bricoleur pour fabriquer lui-même les engins pyrotechniques, qu'il prévoit d'utiliser pour fêter la nouvelle année. Durant la fabrication de ces feux d'artifice, une explosion imprévue blesse grièvement Alfred, qui devient incapable de travail durant trois mois. Quelle sera la rémunération d'Alfred (qui est employé) pendant cette période d'incapacité de travail ?
- 5.3.17 Célestine est enceinte alors qu'elle travaille comme ouvrière dans une entreprise de fabrication de produits chimiques. Quelle doit être la réaction de l'employeur de Célestine, lorsqu'il apprend l'état de santé de cette employée ?
- 5.3.18 Célestine est enceinte alors qu'elle travaille comme infirmière dans un hôpital. Quelle doit être la réaction de l'employeur de Célestine, lorsqu'il apprend l'état de santé de cette employée ?
- 5.3.19 Célestine doit se rendre à l'hôpital pour une échographie du fœtus, qui ne peut avoir lieu que pendant les heures de son activité professionnelle. Doit-elle prendre congé pour le temps de cette consultation médicale.

- 5.3.20 Marjolaine est enceinte et doit accoucher le 1er juillet. A quelle date, Marjolaine doit-elle impérativement interrompre son activité professionnelle ? A quelle date peut-elle interrompre volontairement son activité professionnelle ?
- 5.3.21 Marjolaine a accouché le 15 juillet alors que la naissance était prévue pour le 1er juillet. Marjolaine avait commencé le congé prénatal le 25 juin. A quelle date, Marjolaine peut-elle reprendre son activité professionnelle ? A quelle date, doit-elle reprendre son activité professionnelle ?
- 5.3.22 Marjolaine a accouché le 15 juin alors que la naissance était prévue pour le 1er juillet. Marjolaine n'avait pas encore commencé son congé prénatal au moment de la naissance de son enfant. A quelle date, Marjolaine peut-elle reprendre son activité professionnelle ? A quelle date, doit-elle reprendre son activité professionnelle ?
- 5.3.23 Lorsqu'elle réintègre son entreprise après la fin de son congé postnatal, Marjolaine souhaite pouvoir allaiter son enfant durant six mois. L'horaire de travail de Marjolaine complique cet allaitement parce qu'il lui impose une présence continue dans l'entreprise durant 8 heures. Marjolaine dispose-t-elle d'une solution pour allaiter néanmoins son enfant.
- 5.3.24 Marjolaine est employée et perçoit un salaire mensuel forfaitaire brut de 4.000 €. Son salaire journalier brut s'élève donc à 153,8462€ (4.000 / 26 jours). Quelle est l'indemnité de maternité que Marjolaine perçoit durant les 15 semaines de son congé de maternité ?
- 5.3.25 Marjolaine a accouché le 1^{er} juillet et reprend ses activités professionnelles après la fin de son congé postnatal, le 15 septembre. Le 1^{er} octobre, l'employeur de Marjolaine résilie unilatéralement et sans préavis le contrat de travail de Marjolaine. Sur la demande de cette dernière, son employeur justifie ce licenciement par la diminution à moyen terme des commandes. Quelles sont les conséquences probables de ce licenciement pour l'employeur ?
- 5.3.26 Herbert est ouvrier tourneur. Le tour numérique est hors d'usage pendant trois jours à la suite d'une erreur du logiciel informatique. Herbert percevra-t-il sa rémunération pendant ces trois jours d'arrêt involontaire du travail ?
- 5.3.27 Pepito est ouvrier en bâtiment. Le gel interrompt le chantier de construction auquel il est affecté, pendant quinze jours. Quelle est la rémunération de Pepito pendant ces quinze jours d'interruption de travail ?

6 Fin du contrat de travail

6.1 Théorie

- [SPF Emploi - Fin du contrat à durée indéterminée \(licenciement et démission\)](#)
- [SPF Emploi - Résiliation unilatérale du contrat à durée déterminée](#)
- [SPF Emploi - Modes de résiliation communs à tous les contrats](#)
- [SPF Emploi - Modes de droit commun de résiliation du contrat](#)
- [SPF Emploi - Motivation du licenciement](#)
- [SPF Emploi - Protection contre le licenciement](#)
- [SPF Emploi - Clause de non concurrence](#)
- [SPF Emploi - Motivation du licenciement](#)
- [SPF Emploi - Remise des documents sociaux](#)

6.2 Législation

- Art. 37 à 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- Art. 106 bis de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.
- Article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, articles 37/9, 37/10 et 40.
- Art.32, 33, 36, 36 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- Art.1134, 1183, 1184 du Code civil.
- [C.C.T. n° 109 du Conseil national du travail du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.](#)
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 63.
- Protection en faveur du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail : loi du 19 mars 1991 portant régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;
- protection en faveur du délégué du personnel : article 18, alinéa 1^{er}, de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- protection en faveur de la femme enceinte : article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- protection en faveur du père qui fait usage de son congé de paternité : article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- protection en cas de conversion du congé de maternité : article 39, alinéa 8, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- protection en faveur du parent adoptif : article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- Protection en faveur du médecin du travail : articles 30 à 33 de l'arrêté royal n° 35 du 20 juillet 1967 portant le statut et le barème des médecins-conseils chargés d'assurer auprès des organismes assureurs le contrôle médical de l'incapacité primaire et des prestations de santé en vertu de la loi du 9 août 1963, instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ;

- Protection en faveur de certains mandataires politiques : article 6 de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique ;
- Protection en faveur du travailleur qui a obtenu un crédit-temps : article 21 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- Protection en faveur du travailleur qui a obtenu une interruption de carrière : article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- Protection en faveur du travailleur qui a obtenu un congé éducation-payé : article 118 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- Protection en faveur du conseiller en prévention : articles 3 et 4 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;
- Protection en faveur du travailleur ayant formulé certaines observations au sujet de modifications apportées au règlement de travail : article 12quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ;
- Protection en faveur du travailleur qui a déposé une plainte dans le cadre de :
 - la réglementation en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes : article 22 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes;
 - la réglementation relative à la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail : article 32 terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
 - la réglementation en matière de racisme et de xénophobie : article 15 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;
 - la réglementation ayant trait à certaines formes de discrimination : article 17 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
- Art. 65, 86 et 104 à 106 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- [C.C.T. n° 1bis du 21 décembre 1978](#), conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant à la loi relative aux contrats de travail la convention collective de travail n° 1 du 12 février 1970, concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

6.3 Exercices

- 6.3.1 Jacques est engagé par la banque PROFIT depuis le 1^{er} février 2014 et moyennant une clause d'essai de trois mois. Le 15 février 2014, la banque résilie sur le champ le contrat de travail de Jacques qui ne doit plus se présenter pour travailler le 16 février. Quel est le calcul de l'indemnité de résiliation du contrat, en faveur de Jacques ?
- 6.3.2 Monsieur Fric est le responsable du service financier d'une grande entreprise qui fusionne avec un important concurrent. Le directeur financier de l'autre entreprise devient le nouveau responsable du service financier unifié de la nouvelle entreprise. Monsieur Fric est alors envoyé dans une succursale de province à une distance de cent kilomètres, pour occuper la fonction de responsable d'un dépôt de matériel. Monsieur Fric a-t-il une solution pour s'opposer à cette mutation ?

- 6.3.3 L'employeur de Jacques souhaiterait résilier le contrat de travail de ce dernier en prévision d'une diminution des commandes futures. Jacques aimerait également interrompre ce contrat, car il a trouvé un nouvel emploi plus près de chez lui. Comment les parties à ce contrat de travail peuvent-elles interrompre leur contrat.
- 6.3.4 L'usine de Gaston est ravagée par un incendie. Qu'advient-il du contrat de travail de Gaston ?
- 6.3.5 Gaston travaille depuis cinq ans comme employé et est licencié. Son salaire est inférieur à la somme annuelle brute de 28.580,00 €. Quelles sont les conditions de la résiliation du contrat par l'employeur ?
- 6.3.6 Gontran est ouvrier dans une entreprise du secteur privé depuis dix-huit ans. Quelle est la durée du préavis que l'employeur doit respecter pour licencier Gontran ?
- 6.3.7 Gaspard est employé depuis quatre ans et perçoit un salaire annuel supérieur à la somme de 28.580,00 €. Quelle sera la durée minimale du préavis de résiliation du contrat de travail par l'employeur de Gaspard ?
- 6.3.8 Durant la période de préavis qui suit son licenciement par son employeur actuel, Gaston qui est employé depuis quatre ans et qui perçoit un salaire annuel inférieur à 31.467,00 €, trouve un nouvel emploi. Peut-il interrompre son activité professionnelle actuelle pour commencer à travailler pour son nouvel employeur et à quelles conditions ?
- 6.3.9 Alors qu'il est toujours en fonction et que son contrat d'ouvrier n'a pas été résilié par son employeur, Gontran qui travaille depuis vingt et un an pour la même entreprise, souhaite néanmoins travailler pour une nouvelle entreprise. Gontran peut-il mettre fin à son contrat de travail et à quelles conditions ?
- 6.3.10 La société BIG FOOT voudrait cesser immédiatement toutes relations professionnelles avec Gaston qui est employé et qui n'a commis aucune faute grave. Cette interruption immédiate du contrat de travail de Gaston est-elle possible et à quelles conditions ?
- 6.3.11 Le contrat de travail de Gaston a été résilié avec effet immédiat et donc, sans préavis. Gaston bénéficiait auprès de l'entreprise qui l'a licencié, d'une voiture et percevait également un complément de salaire pour les nombreuses heures supplémentaires qu'il prestait régulièrement. Ces éléments doivent-ils être inclus dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ?
- 6.3.12 Gaston a été engagé en vertu d'un contrat de travail d'employé d'une durée de deux ans. Après un an de travail, l'employeur de Gaston veut résilier son contrat de travail. Est-ce possible et à quelles conditions ?
- 6.3.13 Le 1er mars, Joséphine annonce à son employeur qu'elle est enceinte et qu'elle accouchera à la fin du mois de septembre. Le congé de maternité de Joséphine commence le 1er septembre. L'employeur peut-il licencier Joséphine le 15 septembre ?

- 6.3.14 Paul est occupé comme médecin dans une grande entreprise. L'employeur est insatisfait d'un diagnostic médical de Paul qui a conclu à une maladie professionnelle d'un ouvrier que cet employeur conteste, sur base d'un autre avis médical. L'employeur peut-il résilier le contrat de Paul à cause de cette erreur de diagnostic ?
- 6.3.15 Charlotte est victime d'un harcèlement moral et l'a dénoncé auprès de la personne chargée de recueillir les plaintes en cette matière. Pour ce motif, l'employeur de Charlotte l'a licenciée. Quelles sont les indemnités auxquelles Charlotte peut prétendre ?
- 6.3.16 Alphonse est un ouvrier occupé depuis trente ans dans la même entreprise. Alphonse est licencié moyennant un préavis de seize semaines et constate ensuite qu'un travailleur plus jeune est engagé pour occuper le même emploi. Alphonse voudrait réagir à cette situation qu'il estime injuste. A-t-il une possibilité en ce sens ?
- 6.3.17 Le 1er juin, Vladimir qui est employé, est licencié sans motif particulier, moyennant un préavis de trois mois. Le 15 juin, la date des élections au conseil d'entreprise est affichée dans les locaux de celle-ci. Vladimir est candidat à cette élection au conseil d'entreprise. Quelle doit être la réaction de l'employeur de Vladimir ?
- 6.3.18 Eusèbe dirige une grande entreprise de soudure. Une des techniques de soudure est devenue interdite car elle n'a plus été autorisée par le fonctionnaire technique de la Région qui délivre les permis d'environnement. Eusèbe veut licencier tous les travailleurs employés pour cette technique de soudure, dont un délégué au conseil d'entreprise. Eusèbe peut-il également licencier ce délégué au conseil d'entreprise ?
- 6.3.19 Vladimir a été engagé comme ouvrier le 2 janvier 2014 pour une durée indéterminée. Le 30 juin 2017, l'employeur de Vladimir souhaite résilier le contrat de travail de ce dernier. Quelles sont les conditions de cette résiliation ?
- 6.3.20 Boris travaille du 1er juillet au 31 décembre 2014 comme ouvrier chez Colruyt dans le contrat de travail intérimaire. A partir du 1er janvier 2015, Boris est engagé directement par Colruyt pour la même fonction d'ouvrier, pour une durée indéterminée. Le 15 mai 2015, Colruyt souhaite licencier Boris. A quelle date, le contrat de Boris s'interrompra-t-il définitivement ?
- 6.3.21 Leonid est engagé comme ouvrier à durée indéterminée depuis le 2 janvier 2014. Le 15 juillet 2015, Léonid souhaite démissionner de cet emploi. Quel délai de préavis doit-il notifier à son employeur et prester avant d'être libéré de ses obligations contractuelles ?
- 6.3.22 Boris qui est employé comme ouvrier, a été licencié moyennant un préavis de onze semaines. Quelles sont les modalités d'absence autorisées pour permettre à Boris de rechercher un nouvel emploi ?

- 6.3.23 Tadeuz été engagé comme employé à durée indéterminée depuis le 4 mars 2014 et perçoit un salaire annuel d'un montant de 45.000 €. Le 15 janvier 2016, Tadeuz souhaite démissionner. Quel délai de préavis Tadeuz doit-il prester avant la libération de ses obligations contractuelles ?
- 6.3.24 La société PUBLICIS souhaite engager Mme X comme responsable de la production et de la conception des campagnes publicitaires de produits de luxe. Dans la mesure où Mme X aura accès et sera en relation avec tous ses clients, la société PUBLICIS souhaiterait éviter que Mme X ne détourne cette clientèle à son profit personnel ou celui d'un nouvel employeur si elle venait à démissionner. Par quel moyen, la société PUBLICIS peut-elle neutraliser ou limiter ce risque ?
- 6.3.25 Le contrat de travail entre la société PUBLICIS et Mme X prévoit une clause de non-concurrence d'un an. Le 1er octobre 2011, Mme X démissionne moyennant un préavis de quatre mois. Le 1er janvier 2013, la société PUBLICIS constate que Mme X a créé sa propre entreprise qui est devenue un concurrent direct de la première. La société PUBLICIS peut-elle invoquer cette clause de non-concurrence ? Quel sera l'effet éventuel de cette clause ?
- 6.3.26 Le contrat de travail entre la société PUBLICIS et Mme X prévoit une clause de non-concurrence d'un an. Le 1er octobre 2011, la société PUBLICIS licencie Mme X moyennant un préavis de huit mois. Le 1er janvier 2013, la société PUBLICIS constate que Mme X a créé sa propre entreprise qui est devenue un concurrent direct de la première. La société PUBLICIS peut-elle invoquer cette clause de non-concurrence ? Quel sera l'effet éventuel de cette clause ?
- 6.3.27 Le contrat de travail entre la société PUBLICIS et Mme X prévoit une clause de non-concurrence pendant une période de huit mois. Le 1er octobre 2011, Mme X démissionne moyennant un préavis de quatre mois. Quelles sont les conséquences financières de cette démission pour la société PUBLICIS ?
- 6.3.28 Le contrat de travail entre la société PUBLICIS et Mme Y prévoit une clause de non-concurrence pendant une période de huit mois. Le salaire annuel de Mme Y s'élève au montant de 50.000,00 €. Le 1er octobre 2011, Mme Y démissionne moyennant un préavis de quatre mois. La société PUBLICIS est-elle obligée de payer à Mme Y l'indemnité forfaitaire de quatre mois de salaire qui conditionne l'application de la clause de non-concurrence ?
- 6.3.29 A l'occasion d'une réorganisation de l'entreprise, le directeur de production se voit assigner une fonction de responsable des achats. Ce directeur de production est très contrarié de ce changement de fonction et envisage de quitter l'entreprise. Quelles sont les possibilités pour ce directeur d'achever son emploi aux meilleures conditions pour lui ?
- 6.3.30 La gérante d'une grande surface a constaté le vendredi 20 octobre que le 23 septembre, un caissier avait détourné une somme de 350,00 € lors de la remise de la recette de sa caisse au comptable de l'entreprise. Après consultation de son secrétariat social, la gérante licencie immédiatement ce caissier sans préavis, ni indemnité par lettre recommandée envoyée le jeudi 26 octobre. Ce licenciement est-il régulier ?

- 6.3.31 Le 5 mai, un chef d'entreprise constate une agression physique au moyens de coups, par un travailleur à l'encontre d'un chef de service. Le jour même, ce chef d'entreprise enjoint verbalement à l'auteur de cette agression de quitter immédiatement le lieu de travail et lui interdit de la même manière de réintégrer à l'avenir les locaux de l'entreprise. Comment ce chef d'entreprise doit-il régulariser cette fin du contrat de travail ?
- 6.3.32 Le 18 juin, M. Patron licencie un employé sans préavis, ni indemnité au motif que ce dernier est arrivé sur son lieu de travail avec un retard injustifié de deux heures. Dans la mesure où les formalités de ce licenciement pour motif grave ont été respectées, ce travailleur congédié peut-il s'opposer à ce licenciement ?
- 6.3.33 M. Legrand a été engagé comme employé à durée indéterminée le 1er mai 2014. Le 15 août 2014, l'employeur licencie M. Legrand, moyennant un préavis. Legrand peut-il obtenir la communication des motifs de son licenciement ?
- 6.3.34 M. Grégoire a été licencié le 1er juin 2014, moyennant un préavis d'un an qui expirera donc le 31 mai 2015. Quelle est la date limite de la demande de communication des motifs de son licenciement que M. Grégoire pourrait adresser à son employeur ?
- 6.3.35 Mme Léonard est licenciée le 15 avril 2014, moyennant un préavis de huit semaines. Le 1er mai 2014, Mme Léonard sollicite de son employeur, la communication des motifs de son licenciement. Le 20 juillet 2014, cet employeur avise Mme Léonard qui avait été engagée comme nettoyeuse des bureaux bruxellois de l'entreprise, que son licenciement résulte de sa connaissance insuffisante de l'anglais. Mme Léonard vous consulte sur la régularité de ce licenciement et sur ses droits éventuels à une indemnisation.
- 6.3.36 Cunégonde ne reçoit pas son salaire du mois de juin 2002 et qui aurait dû être payé au plus tard le 1^{er} juillet 2002. Malgré plusieurs demandes répétées, Cunégonde ne reçoit jamais ce salaire. Le 1^{er} novembre 2007, Cunégonde est licenciée et introduit le 1^{er} mars 2008, une action judiciaire devant le tribunal du travail et dirigée contre son employeur, car elle conteste les conditions de son licenciement. Cunégonde peut-elle également réclamer le paiement de son salaire du mois de juin 2002 qui n'a jamais été payé ?

7 Contrat de travail d'étudiant

7.1 Théorie

- [SPF Emploi & travail - Contrat d'occupation d'étudiant](#)

7.2 Législation

- Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail – Titre VII : Le contrat d'occupation d'étudiant (Art. 120 à 130ter).
- Arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

7.3 Exercices

- 7.3.1 Germain poursuit des études supérieures en cours du soir et à horaire décalé et est recruté pour un travail d'employé la journée. L'employeur de Germain peut-il l'engager dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant ?
- 7.3.2 Jocelyne est étudiante en cours du jour et se voit proposer un contrat de travail d'étudiant à durée indéterminée. Est-ce possible ?
- 7.3.3 Casimir est engagé comme étudiant pour une période de deux mois, mais ne signe aucun document écrit qui constate son contrat de travail. Au terme de cette période, Casimir peut-il se considérer comme libéré de toute obligation de travail ?
- 7.3.4 Gaston est engagé comme étudiant pour la cueillette de pommes et commence à travailler sans avoir signé un document écrit qui constate son contrat. Après une semaine, un concurrent lui propose un emploi d'étudiant, nettement mieux rémunéré. Gaston peut-il interrompre son premier contrat de travail pour accepter cette seconde offre d'emploi ?
- 7.3.5 Jocelyne a conclu un contrat de travail d'étudiant, constaté par écrit, pour une période de deux mois. Jocelyne souhaiterait interrompre ce contrat après quinze jours de travail. Quelles sont les conditions qu'elle devra respecter pour démissionner ?
- 7.3.6 X a conclu avec Y un contrat de travail d'étudiant d'un mois, constaté par un document écrit. Quelles sont les formalités administratives particulières que X doit respecter pour ce type de contrat ?
- 7.3.7 Caliméro est âgé de seize ans et travaille comme étudiant dans une entreprise agricole. Quel est l'horaire possible de travail de Caliméro ?
- 7.3.8 Fernand est occupé comme étudiant dans un salon de thé à la côte. Peut-il travailler de 10 h. à 21 h. et éventuellement à quelles conditions ?

7.3.9 Gonzague peut-il engager un étudiant à raison de deux heures par jour pour assurer une permanence téléphonique ?