



AGENCE LOCALE POUR L'EMPLOI DE SILLY

Association sans but lucratif

Mylène LAURANT, Présidente
Francis DUFOUR, Vice-Président
Patrick MALBRECQ, Secrétaire
Bernard DELHOVREN, Trésorier

Agent gestionnaire :
Laurence DUQUESNE
Responsable de l'ALE
☎ 068/25.05.10
☎ 068/25.05.39 et 068/25.05.35

Horaire :
Lundi : fermé
Mardi : de 8h30 à 12h
Mercredi : de 8h30 à 12h et de 13h à 16h30
Jeudi : de 8h30 à 12h
Vendredi : de 8h30 à 12h (travail à bureau fermé)

FEUILLET D'INFORMATION N° 1

OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR, DE L'EMPLOYEUR ET DE L'UTILISATEUR (Art. 7 à 15 de la loi du 07.04.1999)

L'employeur, le travailleur et l'utilisateur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Le travailleur a l'obligation :

- d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues;
- d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés en vue de l'exécution du contrat par l'employeur ou l'utilisateur ;
- de s'abstenir, tant en cours de contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;
- de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de l'employeur, de l'utilisateur ou de tiers ;
- de restituer en bon état, à l'employeur ou à l'utilisateur, les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés pour l'exécution de sa prestation de travail;
- d'avertir immédiatement **l'utilisateur** en cas d'incapacité de travail (art. 18, al. 2). Il en va de même lorsque l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail ou sur le chemin du travail. Dans ces derniers cas, il convient aussi de prévenir immédiatement l'ALE, pour des questions d'assurances.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers, y compris à l'utilisateur, dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol ou de sa faute lourde (art. 9).

L'ALE, en sa qualité d'employeur, est responsable des fautes commises par les travailleurs ALE. Cette responsabilité est couverte par la police RC souscrite par l'ONEM.

Le travailleur n'est tenu ni des détériorations ni de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit (art. 10).

L'employeur a l'obligation :

- de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus et, s'il échet, de veiller à ce que les instruments et matières nécessaires soient mis à la disposition du travailleur par l'utilisateur; autrement dit, cette obligation est transférée à l'utilisateur, même si rien n'interdit à l'ALE d'y pourvoir elle-même... ;
- de veiller à ce que la rémunération soit payée aux conditions et au temps convenus; (en cas de non-paiement de la rémunération, le travailleur doit avertir immédiatement l'ALE - cf. art. 6, al. 2 du modèle de contrat de travail ALE. En effet, dans ce cas, c'est l'ALE qui devra remettre les chèques ALE au travailleur pour ensuite se retourner contre l'utilisateur défaillant) ;
- de veiller, le cas échéant, à une formation adaptée.

L'utilisateur a l'obligation :

- de veiller au bon état des instruments et du matériel mis à la disposition du travailleur ;
- de payer la rémunération du travailleur à l'issue de ses prestations de travail et dans tous les cas avant la fin du mois calendrier. Ce paiement s'effectue à l'aide de chèques ALE ;
- de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

Sanctions (article 15)

Lorsque l'utilisateur continue à occuper un travailleur ALE alors que l'autorisation d'occuper des travailleurs lui a été retirée ou lorsqu'il fait effectuer des activités autres que celles autorisées par la réglementation (activités non prévues par l'article 79 bis de l'A.R. du 25.11.1991), il s'expose à une sanction.

Dans ces cas, en effet, **l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail soumis à la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.**

Les conséquences qui en résultent sont multiples. Citons, pour l'utilisateur devenu ainsi employeur, le respect des durées de préavis ou le paiement d'indemnités équivalentes au préavis; le paiement d'un salaire garanti en cas de maladie ou d'accident; le paiement de cotisations de sécurité sociale. ..

Quels sont les cas de suspension du contrat de travail ALE ? (articles 16 à 19)

Les cas dans lesquels le contrat de travail ALE est suspendu sont similaires à ceux prévus en matière de contrat de travail.

Toutefois, le paiement d'un salaire garanti n'est pas prévu puisque le travailleur ALE continue à bénéficier, en principe, pendant la suspension, d'une indemnisation par l'assurance chômage ou dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité (cf. art. 19).

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat de travail ALE (cf. art. 16).

Le contrat de travail ALE est par contre suspendu (cf. art. 17) :

- pendant les périodes de congé pré et post-natal et d'interruption de travail pour les femmes enceintes écartées de leur poste de travail (cf. art. 39,42 à 43 bis de la loi du 16.03.1971) ;

- pendant les vacances annuelles du travailleur (selon le régime applicable aux chômeurs en vertu de l'assurance chômage) ;
- à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles, en cas de comparution en justice et pour des motifs impérieux ;
- pendant le temps où le travailleur s'absente du travail pour répondre à une offre d'emploi.

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend aussi l'exécution du contrat de travail ALE.

Aucune rémunération n'est due pendant la période de suspension du contrat de travail.