

Téléphone Sécurité au travail NRW

Du lun au ven 08h00 à 18h00

0211-855 33 11

KomNet

Le portail en ligne pour la sécurité au travail :

www.komnet.nrw.de

Un bon environnement de travail NRW

Quels sont mes droits en tant que travailleur/travailleuse ?

Que doivent prendre en compte les employeurs et les employés pour un mini-job ?

Comment savoir si une convention collective s'applique à ma situation ?

Qu'est-ce qui doit figurer dans un contrat de travail ?

Le site Internet donne des réponses à ces questions ainsi qu'à beaucoup d'autres

www.gute-arbeitswelt.nrw

En outre, vous trouverez ici des informations importantes, des exemples pratiques et des informations actuelles ainsi que des rendez-vous sur les thèmes de l'emploi équitable, de la digitalisation de la sécurité au travail, du droit et de la participation.

Le site Internet est exploité par G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH en collaboration avec le Ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales (MAGS) NRW et l'Institut national de sécurité et d'aménagement du travail (LIA).

Contact



Patrizia Golombek
Assistance
gestion de projet



Johannes Beckmann
Gestion de projet



Lilli Seboldt
Coopération
scientifique

Nous contacter

Du lun au jeu 08h00 à 16h00
Ven 08h00 à 14h00

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Guide Emplois contractuels

Nous aidons à rendre le travail temporaire et les emplois contractuels équitables

Visitez également notre site Internet
www.zeitarbeit.nrw.de

TBS NRW e.V.
Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund

Le service Faire Zeitarbeit und Werkverträge est géré depuis 2008 par TBS NRW e.V.. Il est géré par le Ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales (MAGS) de Rhénanie-du-Nord-Westphalie et la Confédération des syndicats allemands (DGB) de Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

Avec le soutien financier du Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie et de l'Union Européenne.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



NRW DGB Deutscher Gewerkschaftsbund



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Qu'est-ce qu'un emploi contractuel ?

Dans le cadre d'un emploi contractuel (§631 BGB), les parties contractuelles conviennent d'un emploi défini ou d'un objectif en échange d'une certaine valeur monétaire, la rémunération.

Exemples d'emplois contractuels :

- Les contrats de construction définissent la fabrication d'un ouvrage clairement défini
- Les contrats de réparation ou d'entretien visent à permettre à une machine ou à un appareil de fonctionner à nouveau
- La programmation logicielle doit être effectuée de manière à ce qu'un programme remplisse certaines fonctions, etc.

Différence avec un contrat de service

Contrairement à un emploi contractuel, dans un contrat de service (§611 BGB), le paiement n'est pas dépendant de la réussite. Par exemple, vous pouvez faire appel aux services d'un avocat, mais le paiement ne dépend pas de votre réussite devant un tribunal.

Les emplois contractuels prévoient que les contractants agissent de manière indépendante. S'il s'avère dans la pratique que ce n'est pas le cas, des problèmes juridiques peuvent survenir. Ce qui est convenu dans le contrat est insignifiant, on ne regarde que l'exécution réelle. Les critères suivants aident à l'examen d'un emploi contractuel :

Critères pour les emplois contractuels

- Un résultat clairement défini ou un succès est rémunéré
- Les entreprises utilisent leurs propres équipements de travail tels que des machines, des outils ou des ordinateurs portables
- Les entreprises sont responsables en cas de dommages ou de défauts
- Les entreprises planifient elles-mêmes leur personnel et utilisent leur propre saisie du temps de travail
- Le donneur d'ordre ne donne pas aux employés des entreprises des instructions sur le lieu, l'heure ou les activités

Lors de l'examen par les tribunaux, il est toujours procédé à ce que l'on appelle une **pondération de toutes les circonstances générales**. Les critères individuels ne suffisent donc pas à l'évaluation, ce qui rend l'évaluation complexe et juridiquement incertaine.

Conception abusive du contrat et conséquences

Emploi contractuel avec intervention de personnel : Mise à disposition illégale de travailleurs

Par exemple, si les travailleurs contractuels reçoivent des instructions de travail de la part des employeurs, cela peut conduire à un « transfert illégal de travailleurs ».

C'est problématique, car la mise à disposition des travailleurs (travail intérimaire) est soumise à des dispositions légales très différentes, à des droits conventionnels et à des règles de responsabilité. En outre, contrairement aux contrats d'entreprise, la délégation des travailleurs est soumise à des droits de participation plus importants du comité d'entreprise.

Emploi contractuel sans intervention de personnel : Faux travail indépendant

On parle de travail indépendant fictif lorsque les travailleurs indépendants exécutent formellement un emploi contractuel, mais qu'en réalité il s'agit d'un emploi salarié.

Contrairement aux salarié(e)s, les travailleurs indépendants ne peuvent pas se prévaloir des droits découlant du droit du travail. Il s'agit notamment du salaire minimum, des congés minimums, du maintien du salaire en cas de maladie, de la protection contre le licenciement ou encore des garanties par le système de sécurité sociale.

Reconnaître une fausse indépendance

Le § 611a du BGB décrit les caractéristiques qui permettent de distinguer l'emploi dépendant d'un véritable emploi indépendant :

Par travailleur, on entend donc celui

- qui travaille au service d'une autre personne,
- sous la supervision d'une autorité,
- déterminée par une autre personne et en dépendance personnelle.

La détermination du faux travail indépendant tient également compte de l'ensemble des circonstances.

La Deutsche Rentenversicherung (DRV) en décide dans le cadre de la procédure dite de détermination du statut.

Si les deux parties sont d'accord sur l'existence d'une relation de travail salariée, il n'est pas nécessaire de procéder à un examen.

Le faux travail indépendant ne doit pas nécessairement résulter d'un contrat d'entreprise impropre, les indépendants peuvent également conclure de faux contrats de service.

Cadre juridique de la protection du travail

Des mesures de protection du travail doivent être prises conjointement dans le cadre de la coopération entre plusieurs employeurs, conformément aux dispositions de l'État (article 8 de la loi sur la protection du travail) et des organisations professionnelles (article 6 de la DGUV, article 1).

C'est le cas pour l'emploi de travailleurs dans des entreprises extérieures aux entreprises.

Risques potentiels pour les travailleurs contractuels :

- Ils ne connaissent pas les risques environnementaux en service
- Ils n'ont pas d'interlocuteur professionnel :

Pour que l'intervention d'entreprises externes soit aussi sûre que possible, le comité d'entreprise peut participer à ce qui suit :

- Établissement du cahier des charges
- Sélection de l'entreprise externe et définition des règles de sécurité
- Désignation des responsables de mandat
- Formation des employés
- Contrôle des mesures
- Organisation d'entretiens de feedback et évaluation de l'entreprise externe

Si vous êtes intéressé par nos formats de formation aux emplois contractuels en tant que comité d'entreprise ou organisme de conseil, n'hésitez pas à nous contacter.