Droit du travail

ECB1005-NDRN_

Domaine : **Sciences juridiques** Grade académique : **Bachelier en droit - Namur**
Niveau de certification : **6** Cycle : **Premier Cycle** Année académique : **2026-2027** (Q1 Q2)

CRÉDITS ECTS	VOLUME HORAIRE
4	**48 h**

PRÉREQUIS	CO-REQUIS
Aucun	*Aucun*

IMPLANTATION	DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT DU DOMAINE	RESPONSABLE DE L'UE	ENSEIGNANTS INTERVENANTS
Département économique de Namur	Sylvie Delwiche	Marc DASSY	Marc DASSY

PROGRAMME D'ÉTUDES

Programme	Bloc	Caractère
IE-Droit	1	Obligatoire

Partie 1 Contribution de l'UE au profil d'enseignement du programme et acquis d'apprentissage spécifiques (AAS) sanctionnés par l'évaluation

CONTEXTUALISATION

L'unité d'enseignement fait partie du programme, B1.

Elle contribue au profil d'enseignement de Bachelier en Droit en développant plus particulièrement les acquis d'apprentissage terminaux suivants :

S'insérer dans son milieu professionnel et s'adapter à son évolution

• Collaborer à la résolution de problèmes complexes avec méthode, rigueur, proactivité et créativité

• Identifier ses besoins de développement et s'inscrire dans une démarche de formation permanente

Communiquer : écouter, informer, conseiller tant en interne qu'en externe

• Présenter des solutions argumentées les mieux appropriées en droit et/ou en gestion.

Mobiliser les savoirs et savoir-faire propres au bachelier en droit

• Appliquer les principes juridiques de base et les règles déontologiques spécifiques au métier juridique

• Effectuer des recherches juridiques sur différentes formes de supports

• Utiliser la terminologie juridique en français et dans au moins une autre langue.

Analyser les données utiles à la réalisation de sa mission en adoptant une démarche systémique

• Situer son action dans le contexte des faits, des institutions socio-économiques et politiques et des publics concernés

• Cibler les différentes questions juridiques soulevées, les analyser et les confronter avec les sources idoines du droit

• Chercher et développer des solutions argumentées les mieux appropriées en droit et/ou en gestion

• Développer un esprit de synthèse

S'organiser : structurer, planifier, coordonner, gérer de manière rigoureuse les actions et tâches liées à sa mission.

• Assurer de façon autonome la tenue, le suivi et l'aboutissement des dossiers relatifs à des problèmes juridiques et/ou de gestion

[Reprise/adaptée de la fiche 2025-2026]

ACQUIS D'APPRENTISSAGE SPÉCIFIQUES (AAS)

Au terme de l'activité d'enseignement de 48 heures, l'étudiant sera capable de :

• expliquer comment se forme un contrat de travail et vérifier sa validité dans des cas concrets (1er quadrimestre) ;

• expliquer les obligations des parties en cours de contrat et développer la problématique de la responsabilité du travailleur lors de l'exécution du contrat (1er quadrimestre) ;

• maîtriser les modes de rupture du contrat et résoudre des cas pratiques concernant la rupture d'un contrat à terme ou à durée indéterminée sans faute grave (1ième quadrimestre) ou pour faute grave (2ième quadrimestre) ;

• comprendre et appliquer les réglementations suivantes : la durée du travail, le repos dominical, le travail de nuit et la protection de la maternité, les jours fériés, le règlement de travail, le bien-être au travail, les congés de circonstance, le congé pour raisons impérieuses, le congé-éducation, le crédit-temps, le chômage temporaire (2ième quadrimestre) ;

• définir la notion de rémunération ; déterminer quand le salaire doit être payé et expliquez les dispositions protégeant la rémunération (2ième quadrimestre) ;

• maîtriser la législation relative à certains contrats particuliers, tels que notamment le contrat de représentation commerciale et d'occupation d'étudiant (2ième quadrimestre).

[Reprise directe de la fiche 2025-2026]

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Document annexe à la fiche UE accessible via un lien explicitant en quoi le programme d'études s'inscrit dans une politique de développement durable. Une ou plusieurs UE spécifique(s) pourraient être ciblée(s) dans cette annexe.

Partie 2 Description de l'unité d'enseignement

OBJECTIFS

L'UE Droit du travail vise à donner à l'étudiant du bloc 1 une maîtrise complète du cadre juridique qui régit la relation de travail, depuis la formation du contrat jusqu'à sa rupture, en passant par son exécution et les principales réglementations qui l'encadrent (durée du travail, congés, rémunération, bien-être au travail, représentants du personnel). Elle poursuit un double objectif : d'une part, permettre à l'étudiant de comprendre et d'appliquer les règles relatives à la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat de travail dans des cas concrets, et d'autre part, l'amener à maîtriser la réglementation du travail (temps de travail, congés, rémunération) ainsi que quelques contrats particuliers comme le contrat de représentation commerciale et le contrat d'occupation d'étudiant. En s'appuyant sur les acquis transversaux du bachelier en droit (mobilisation des savoirs juridiques, analyse systémique des situations, communication de solutions argumentées et organisation rigoureuse du travail), cette UE développe chez l'étudiant la capacité à qualifier juridiquement des situations professionnelles, à rechercher les sources pertinentes et à construire un raisonnement juridique structuré. Elle sensibilise également aux enjeux sociétaux liés au monde du travail, notamment l'égalité entre les sexes, le travail décent et la réduction des inégalités (ODD 4, 5, 8 et 10).

[Brouillon à valider — champ nouveau, reformulé à partir des contenus et acquis de la fiche 2025-2026 ; à faire relire par l'équipe enseignante avant encodage]

CONTENU

Introduction

• Titre 1 : Le droit du travail dans l'arsenal juridique

• Titre 2 : Les sources du droit du travail — Chapitre 1 : Notion ; Chapitre 2 : La hiérarchie des sources du droit du travail

• Titre 3 : Notion et caractéristiques du contrat de travail — Chapitre 1 : Définition du contrat de travail ; Chapitre 2 : Le lien de subordination

• Titre 4 : Classification des contrats de travail — Chapitre 1 : Classification selon la nature du travail presté ; Chapitre 2 : Classification basée sur la durée du contrat

• Titre 5 : Les interdictions de travail — Chapitre 1 : Le travail des enfants ; Chapitre 2 : Les jeunes travailleurs ; Chapitre 3 : La protection de la maternité

Partie 1 : La conclusion du contrat de travail

• Titre 1 : Conditions de fond — Chapitre 1 : La capacité des parties ; Chapitre 2 : Le consentement des parties ; Chapitre 3 : L'objet et la cause du contrat

• Titre 2 : La forme du contrat — Chapitre 1 : Principe et exceptions ; Chapitre 2 : Le contrat conclu pour une durée déterminée ou un travail nettement défini ; Chapitre 3 : Le contrat de travail à temps partiel

Partie 2 : L'exécution du contrat de travail

• Titre 1 : Les obligations du travailleur — Chapitre 1 : Principes et sanctions ; Chapitre 2 : La responsabilité du travailleur

• Titre 2 : Les obligations de l'employeur — Chapitre 1 : Principes ; Chapitre 2 : La responsabilité de l'employeur

• Titre 3 : La modification d'un élément du contrat — Chapitre 1 : Problématique ; Chapitre 2 : La modification contractuelle interdite ; Chapitre 3 : La théorie de l'acte équipollent à rupture ; Chapitre 4 : Adaptations admises sur base de clauses contractuelles particulières

• Titre 4 : Les causes de suspension de l'exécution du contrat — Chapitre 1 : Notion ; Chapitre 2 : Incidence d'une suspension du contrat

Partie 3 : La rupture du contrat du travail

• Titre 1 : Présentation générale des modes de rupture du contrat de travail — Chapitre 1 : Modes généraux d'extinction des obligations ; Chapitre 2 : Modes de rupture propres au droit du travail ; Chapitre 3 : La notion de « congé »

• Titre 2 : La rupture du contrat à durée indéterminée (CDI) — Chapitre 1 : La rupture avec préavis ; Chapitre 2 : La rupture avec indemnité ; Chapitre 3 : Rupture du contrat à durée indéterminée et incapacité de travail ; Chapitre 4 : Le reclassement professionnel ou « outplacement »

• Titre 3 : La rupture du contrat à durée déterminée (CDD) ou pour un travail nettement défini (CTND) — Chapitre 1 : Rupture au terme ; Chapitre 2 : Rupture avant le terme ; Chapitre 3 : Rupture d'un contrat à terme et incapacité de travail

• Titre 4 : La rupture du contrat pour faute grave — Chapitre 1 : Principe et notion de faute grave ; Chapitre 2 : Procédure de licenciement pour faute grave ; Chapitre 3 : Appréciation du motif grave

• Titre 5 : La rupture du contrat pour force majeure — Chapitre 1 : Notion de force majeure ; Chapitre 2 : Formalités de la rupture ; Chapitre 3 : Incapacité définitive de travail

• Titre 6 : Clauses particulières encadrant la rupture du contrat — Chapitre 1 : La clause de non-concurrence imposée à l'ouvrier ou à l'employé ; Chapitre 2 : La clause d'écolage

• Titre 7 : La rupture du contrat des travailleurs protégés — Chapitre 1 : La protection contre le licenciement ; Chapitre 2 : Mécanisme de protection

Partie 4 : La réglementation du travail

• Titre 1 : Durée du travail, repos dominical, travail de nuit et protection de la maternité — Chapitre 1 : La durée du travail ; Chapitre 2 : Le repos dominical ; Chapitre 3 : Le travail de nuit ; Chapitre 4 : L'introduction de nouveaux régimes de travail ; Chapitre 5 : La protection de la maternité

• Titre 2 : Les jours fériés légaux — Chapitre 1 : Objectifs ; Chapitre 2 : Principes ; Chapitre 3 : Dérogations à l'interdiction de travailler un jour férié ; Chapitre 4 : Quid si le jour férié survient pendant une période de suspension du contrat ou peu après sa rupture ? ; Chapitre 5 : L'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

• Titre 3 : Les vacances annuelles — Chapitre 1 : Objectif ; Chapitre 2 : Modalités

• Titre 4 : Le règlement de travail — Chapitre 1 : Principe et exceptions ; Chapitre 2 : Contenu du règlement de travail ; Chapitre 3 : Portée du règlement de travail ; Chapitre 4 : Établissement et modification du règlement de travail

• Titre 5 : Le bien-être au travail — Chapitre 1 : Champ d'application de la loi du 04.08.1996 ; Chapitre 2 : Qu'est-ce que le bien-être au travail ? ; Chapitre 3 : Principes généraux ; Chapitre 4 : Dispositions spécifiques relatives à des circonstances de travail particulières ; Chapitre 5 : Les services de prévention et de protection ; Chapitre 6 : La prévention des risques psychosociaux au travail

• Titre 6 : les représentants du personnel dans l'entreprise — Chapitre 1 : Mise en place, mission et composition des organes ; Chapitre 2 : Le mandat des délégués du personnel ; Chapitre 3 : Le licenciement des représentants du personnel

• Titre 7 : Les congés de circonstance ou « petits chômages » — Chapitre 1 : Le droit de s'absenter pour raisons familiales, civiques ou religieuses ; Chapitre 2 : Le congé de naissance de 10 jours

• Titre 8 : Le congé pour raisons impérieuses — Chapitre 1 : Principe ; Chapitre 2 : Analyse de la CCT n°45 du l9. l2.1989

• Titre 9 : Le congé d'adoption — Chapitre 1 : Durée du congé ; Chapitre 2 : Obligations du travailleur ; Chapitre 3 : Rémunération du travailleur ; Chapitre 4 : Protection contre le licenciement

• Titre 10 : Le temps nécessaire pour exercer un mandat politique — Chapitre 1 : But et champ d'application ; Chapitre 2 : La suspension du contrat de travail ; Chapitre 3 : La rémunération ; Chapitre 4 : Protection contre le licenciement

• Titre 11 : Congés thématiques — Chapitre 1 : Problématique ; Chapitre 2 : Hypothèses visées

• Titre 12 : Le système du « crédit-temps » — Chapitre 1 : Objectif du crédit-temps ; Chapitre 2 : Evolution de la législation ; Chapitre 3 : Champ d'application de la CCT n°103 ; Chapitre 4 : Structure du système ; Chapitre 5 : Le droit au crédit-temps « avec motif » ; Chapitre 6 : Exercice du droit au crédit-temps ; Chapitre 7 : Organisation du crédit-temps ; Chapitre 8 : Protection contre le licenciement

• Titre 13 : Le chômage temporaire — Chapitre 1 : Le chômage temporaire de l'ouvrier ; Chapitre 2 : Le chômage temporaire de l'employé : « chômage économique » ; Chapitre 3 : Le chômage temporaire suite à une force majeure : ouvriers et employés

Partie 5 : Le paiement de la rémunération

• Titre 1 : Notion de rémunération

• Titre 2 : Fixation de la rémunération

• Titre 3 : Quand le salaire est-il dû ? — Chapitre 1 : Principe et exceptions ; Chapitre 2 : Absences, retards, heures perdues : salaire garanti pour la journée de travail entamée ; Chapitre 3 : Le paiement de la rémunération en cas d'incapacité de travail de droit commun (maladie et accident de la vie privée)

• Titre 4 : La protection du salaire — Chapitre 1 : Justification de cette protection ; Chapitre 2 : Champ d'application de la loi du 12 avril 1965 ; Chapitre 3 : Modalités de paiement ; Chapitre 4 : La prescription de l'action en justice pour non-paiement de la rémunération ; Chapitre 5 : Les retenues sur salaire ; Chapitre 6 : Saisies et cessions de rémunération

Partie 6 : Quelques contrats particuliers

• Titre 1 : Le contrat de représentation commerciale — Chapitre 1 : Notion de représentation commerciale ; Chapitre 2 : Présomption légale ; Chapitre 3 : La rémunération ; Chapitre 4 : La rupture du contrat ; Chapitre 5 : La clause de non-concurrence

• Titre 2 : Le contrat de travail d'occupation d'étudiant — Chapitre 1 : Champ d'application des dispositions relatives à l'étudiant ; Chapitre 2 : Présomption légale ; Chapitre 3 : la conclusion du contrat ; Chapitre 4 : Rupture du contrat d'occupation d'étudiant conforme aux exigences légales

[Reprise directe de la fiche 2025-2026]

SOURCES ET RÉFÉRENCES

Bibliographie citée dans l'activité — à distinguer du support de cours effectivement fourni par l'enseignant (voir Partie 2, « Supports de cours » ci-dessous).

Aucune référence bibliographique distincte du support de cours identifiée sur la fiche 2025-2026.

[Reprise directe de la fiche 2025-2026, bibliographie isolée du support de cours]

SUPPORTS DE COURS

Activité d'apprentissage	Support

ADRN1005 — Droit du travail	Syllabus de droit du travail à compléter par les notes prises au cours magistral ; Annexes au syllabus (tableaux récapitulatifs, énoncés d'exercices...) ; Législation relative à la matière (codes pour l'étudiant en droit (éditions Kluwer) ou toute collection équivalente et Moniteur Belge)

Partie 3 Méthodologie mise en œuvre et éventuel découpage de l'UE

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE (AA) AU REGARD DE LEUR STATUT

Activité d'apprentissage	Heures	Langue d'enseignement	Langue d'évaluation
ADRN1005 — Droit du travail	48 h	Français	Français

MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ADRN1005 — Droit du travail	Cours magistral en présentiel et/ou à distance synchrone ou asynchrone. Activités interactives et/ou appliquées en présentiel et/ou à distance et/ou en autonomie (étude d'une matière ciblée, résolution d'exercices, correction collective, ...). Test formatif dans le courant du premier quadrimestre. Correction collective de l'examen de janvier.

DÉTERMINATION DE LA COHÉRENCE PÉDAGOGIQUE EN CAS DE REGROUPEMENT D'AA FAISANT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION DISTINCTE

Sans objet : cette unité d'enseignement ne compte qu'une seule activité d'apprentissage.

Partie 4 Évaluation de l'unité d'enseignement

STRUCTURE DU DISPOSITIF GÉNÉRAL D'ÉVALUATION (EN LIEN AVEC LE PROGRAMME D'ÉTUDES)

Évaluation intégrée : non.

[Reprise directe de la fiche 2025-2026]

MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DE LA NOTE FINALE DE L'UE

L'UE ne comporte qu'une seule activité d'apprentissage, « Droit du travail », qui représente donc 100% de la note finale de l'UE. En septembre-janvier comme en février-juin, la note est composée d'un examen écrit à cours fermé pondéré chacun à 50% du total (portant respectivement sur la matière du premier et du second quadrimestre), un test formatif non coté étant organisé au premier quadrimestre à titre préparatoire.

En cas de seconde session, un examen écrit unique à cours fermé, portant sur l'ensemble de la matière, compte pour 100% de la note. La note finale ainsi obtenue est prise en compte dans la délibération du jury à hauteur de la pondération-jury de 80 points, pour une UE créditée de 4 crédits ECTS.

[Reprise (reformulée) de la fiche 2025-2026]

LA PONDÉRATION DE L'ÉVALUATION DE L'UE À DES FINS DE DÉLIBÉRATION LORS DU CALCUL DE LA MOYENNE

Au sein du programme d'études, lors du calcul de la moyenne, la pondération de l'évaluation de l'unité d'enseignement est effectuée sur base des crédits affectés à cette unité d'enseignement et évalués

MODALITÉS D'ÉVALUATION PAR ACTIVITÉ D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Modalités d'évaluation
ADRN1005 — Droit du travail	Septembre - Janvier : Examen écrit, pondération 50% Février - Juin : Examen écrit, pondération 50% Deuxième session : Examen écrit, pondération 100% Test formatif au premier quadrimestre. Janvier : l'examen écrit portera sur la résolution de cas pratiques et comprendra des questions théoriques (questions ouvertes et/ou "vrai ou faux ?" à justifier). Examen écrit A COURS FERME. Juin et septembre : l'examen écrit portera sur la résolution de cas pratiques et comprendra des questions théoriques (questions ouvertes et/ou "vrai ou faux ?" à justifier). Examen écrit A COURS FERME. *Test formatif organisé dans le courant du premier quadrimestre (non coté, préparatoire à l'examen de janvier) ; examens écrits à cours fermé en janvier, juin et lors de la deuxième session (septembre).*

MODALITÉS CONCRÈTES D'ÉVALUATION

Une mention sur la fiche informera les étudiants du fait que les précisions sur les épreuves seront disponibles sur Moodle au plus tard 6 semaines avant l'évaluation.