



RÈGLES DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

CONTENU

Contrat de travail intérimaire : questions - réponses	4
• En quoi consiste votre contrat d'intérim ?	4
• Quand établissons-nous votre contrat ?	4
• Qui est votre employeur en tant qu'intérimaire ?	4
• Que se passe-t-il si vous avez droit à une allocation et qu'une mission vous est proposée ?	4
Salaire et fiscalité - les droits et obligations de l'intérimaire	5
• Salaire en tant qu'intérimaire : questions et réponses	5
◦ Comment votre salaire est-il calculé ?	5
◦ A combien s'élève votre salaire ?	5
◦ Calcul du salaire net par rapport au salaire brut	5
• Prime de fin d'année	6
◦ Quand avez-vous droit à une prime de fin d'année ?	6
◦ Quand la prime de fin d'année est-elle octroyée ?	6
◦ Comment savoir si une prime de fin d'année m'a été octroyée ?	6
◦ Quel est le montant de la prime de fin d'année ?	7
◦ Dois-je demander moi-même le document ?	7
◦ Que dois-je faire avec le document de la prime de fin d'année ?	8
◦ Comment la prime est-elle payée ?	8
◦ Et si le document de prime s'égare ?	8
◦ Dois-je mentionner la prime de fin d'année dans ma déclaration fiscale ?	8
• Maladie	9
• Heures supplémentaires	11
• Jours fériés	11
◦ Les jours fériés légaux	11
◦ Conditions pour avoir droit à ces jours fériés	12
• Allocation familiale	12
• Allocation de naissance	12
• Congé de maternité	13
• Petit chômage	13
• Chèques-repas	14
• Pension	14
• Pécule de vacances	14

CONTENU

La sécurité au travail	15
• Comment travailler en toute sécurité en tant qu'intérimaire ?	15
• Informations sur la sécurité	15
• Accident du travail	15
• Accident sur le chemin du travail ou du retour	16
Fin de contrat, et maintenant ?	17
• Votre employeur actuel vous offre un contrat fixe	17
• Vous entamez une nouvelle mission chez Start People	17
• Vous n'avez pas encore reçu une nouvelle mission	17
• Votre contrat de travailleur intérimaire est résilié avant terme	17

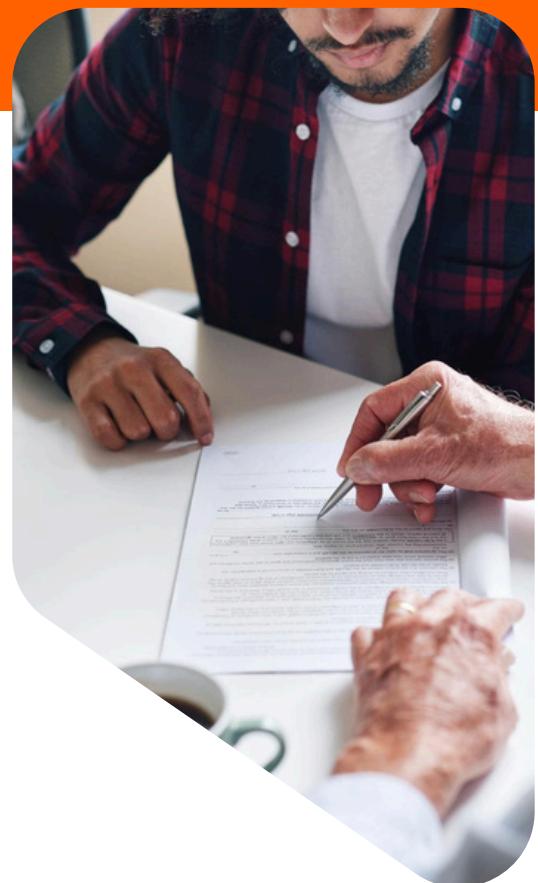
CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE : QUESTIONS - RÉPONSES

En quoi consiste votre contrat d'intérim ?

Votre emploi consiste en une mission de travail temporaire, par exemple pour remplacer un salarié permanent, renforcer l'équipe en cas de surcroît ponctuel de travail ou accomplir une mission exceptionnelle.

Quand établissons-nous votre contrat ?

Nous sommes tenus d'établir votre contrat de travail avant le début de votre mise au travail. Nous utilisons généralement des contrats hebdomadaires renouvelables. Vous recevrez votre contrat dans l'application MyStartPeople, où vous pourrez le signer.



Qui est votre employeur en tant qu'intérimaire ?

Start People est toujours votre employeur juridique. Votre contrat de travail est un accord entre vous et Start People.

Avec votre contrat, vous recevez le règlement de travail de Start People. Vous devez suivre à la fois le règlement de travail de Start People et celui de l'entreprise où vous travaillez. L'entreprise où vous allez travailler conserve le contrôle sur votre travail et en indique les modalités pratiques.

Que se passe-t-il si vous avez droit à une allocation et qu'une mission vous est proposée ?

Supposons que vous avez déjà remis votre carte de chômage et que vous avez soudain l'opportunité de travailler via Start People.

Aucun problème ! Il vous suffit de cocher la case du jour où vous avez travaillé pour Start People. Nous payons votre salaire pour cette journée.

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Salaire en tant qu'intérimaire : questions et réponses

En tant qu'intérimaire, vous touchez le salaire auquel vous auriez eu droit si vous aviez été au service de l'entreprise en tant que travailleur fixe.

Vous recevez votre fiche de paie chaque semaine sur l'application MyStartPeople/portail des candidats <https://apps.startpeople.be/CandidatePortal>.

Comment votre salaire est-il calculé ?

L'entreprise dans laquelle vous travaillez remplit une fiche de prestation. Elle indique le nombre d'heures travaillées, les absences et les raisons de celles-ci (par exemple : un arrêt maladie). Vos prestations sont transmises au plus tard le lundi qui suit la semaine de prestation en vue d'être traitées.

Cette fiche de prestation constitue la base pour le calcul de votre salaire. Vous recevez votre salaire sur votre compte bancaire à la fin de la semaine qui suit la semaine de prestation. Si vous disposez d'un numéro de compte bancaire étranger, cela peut durer un peu plus longtemps.

A combien s'élève votre salaire ?

En tant qu'employé intérimaire chez Start People, vous avez droit au même salaire qu'un employé permanent travaillant dans la même entreprise, aux mêmes conditions et dans la même fonction. Vous êtes soumis aux mêmes contributions sociales et bénéficiez des mêmes avantages sociaux.

Calcul du salaire net par rapport au salaire brut

Le calcul du salaire net s'effectue sur la base du salaire brut. En partant du principe que le salaire brut équivaut à 100%, le calcul du salaire net se présente comme suit :

	Employés	Ouvriers
Salaire brut	100%	100%
Cotisations sociales	13.07%	14.12%
Pécule de vacances	15.34%	-
Cotisations sociales sur le pécule de vacances	0.89%	-
Imposable	101.38%	85.88%
Précompte professionnel (min. 11,11%)	25.34%	21.47%
Salaire net	± 76,04%	± 64,41%
Pécule de vacances	inclus	pas inclus

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Prime de fin d'année

Quand avez-vous droit à une prime de fin d'année ?

Vous avez droit à une prime de fin d'année égale à 8,33% de votre salaire annuel brut si vous répondez à certaines conditions.

Pour avoir droit à la prime, vous devez soit avoir presté au moins 65 jours de travail (ou 78 jours en régime de six jours par semaine) soit au moins 494 heures durant la période de référence du 01/07 au 30/06 de l'année suivante, pour n'importe quelle entreprise de travail intérimaire reconnue. La prime sera alors payée en décembre de l'année suivante ou en janvier.

Non seulement tous les jours de travail sont pris en compte, mais également quelques jours d'absence comme les jours de maladie pour lesquels vous avez touché un salaire garanti, les absences suite à un accident du travail, les jours de chômage économique (maximum 5) et les jours fériés rémunérés.

Même si vous travaillez minimum 60 jours (ou 72 jours en régime de six jours par semaine) ou 456 heures pendant la période de référence et que tout de suite après, vous êtes engagé définitivement dans la même société, vous avez droit à la prime de fin d'année.

Quand la prime de fin d'année est-elle octroyée ?

La prime est octroyée au mois de décembre qui suit la fin de l'année de référence. Si l'année de référence va du 01/07/2024 au 30/06/2025, la prime est octroyée en décembre 2025.

Comment savoir si une prime de fin d'année m'a été octroyée ?

La prime est payée par votre syndicat ou par le Fonds social des travailleurs intérimaires. Si vous remplissez les conditions, le Fonds vous enverra un document au début du mois de décembre qui suit la fin de la période de référence.

Si vous n'avez rien reçu fin décembre, adressez-vous au Fonds Social par téléphone ou par écrit - Avenue du Port 86C bte 302 - 1000 Bruxelles - tél. 02/203.60.95 - info@sfu-fsi.be. Les bureaux sont ouverts de 9 à 12 heures.

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Quel est le montant de la prime de fin d'année ?

Le montant brut est égal à 8,33% du salaire brut que vous avez gagné comme intérimaire au cours de l'année de référence.

De la prime brute, l'on déduit :

- les cotisations de sécurité sociale (13,07 % de la prime brute, sur 108 % du salaire pour les ouvriers) ;
- le précompte professionnel (23,22 %).

La prime nette s'élève à environ 66 % de la prime brute. Le calcul précis de la prime figure sur le document.

Dois-je demander moi-même le document ?

Non, sauf si vous avez modifié votre adresse dans le courant de l'année qui précède l'octroi de la prime. Dans ce cas, envoyez une lettre avant le 15 novembre au Fonds social, en précisant :

- votre nom;
- votre numéro du registre national (11 chiffres sur votre carte d'identité, les six premiers correspondent à votre date de naissance) ou votre date de naissance;
- votre ancienne adresse;
- votre nouvelle adresse;

Vous pouvez aussi contacter le Fonds social des travailleurs intérimaires au numéro 02/203.60.95.

Si vous ne le faites pas, le document risque de se perdre et l'obtention d'un duplicata demandera au moins trois mois.



SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Que dois-je faire avec le document de la prime de fin d'année ?

Ce document permet d'obtenir le paiement de la prime. Il se compose de 2 cases : A et B. La case A est à conserver. Avec la case B, vous vous adressez à un des quatre organismes payeurs, à savoir un des trois syndicats si vous êtes syndiqué ou au Fonds Social.

Comment la prime est-elle payée ?

Chacun des trois syndicats a sa propre méthode. Votre organisme de paiement vous en informera.

Le Fonds social ne paie que d'une manière. Indiquez le numéro de votre compte bancaire sur le volet B du document pour la prime de fin d'année et renvoyez-le signé au Fonds. La prime sera virée sur votre compte.

Attention ! La prime de fin d'année n'est valable que pendant 3 ans, ensuite plus aucun paiement ne sera effectué.

Et si le document de prime s'égare ?

Dans ce cas, vous devez obtenir un duplicata. Mais il faut pour cela que tous les organismes de paiement aient transmis au Fonds la liste des primes qu'ils ont payées. Tant que ce n'est pas le cas, en effet, il n'est pas possible de vérifier si la prime pour laquelle un duplicata est demandé a déjà été payée.

C'est pourquoi les duplicata ne sont établis que dans le courant du mois de mars.

Dois-je mentionner la prime de fin d'année dans ma déclaration fiscale ?

Oui, mais seulement avec les revenus de l'année qui suit l'octroi de la prime. Vous recevrez une fiche fiscale 281.10 bien à temps.

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Maladie

Si vous avez travaillé **moins d'un mois** et que vous tombez malade, votre mutuelle vous versera une indemnité d'incapacité de travail. Si vous êtes malade et que vous avez déjà un mois d'ancienneté, vous avez droit au salaire garanti à condition de remplir chacune des conditions suivantes :

- Si vous tombez malade pendant la durée de votre contrat de travail, vous devez en informer votre responsable ainsi que Start People via l'un des canaux ci-dessous avant l'heure à laquelle vous auriez normalement commencé votre travail.
 - **MyStartPeople app/portail des candidats :**
 - Aller sur <https://apps.startpeople.be/CandidatePortal> pour accéder au portail des candidats ou ouvrez l'application MyStartPeople sur votre smartphone.
 - Cliquez ensuite sur 'Rapporter une maladie' et remplissez les données qui vous sont demandées.
 - **Téléphone:**
 - Vous pouvez signaler votre maladie par téléphone en appelant le 02/431.51.60. Un collaborateur administratif vous aidera.
 - Joignable du lundi au vendredi de 6h à 20h.
 - **E-mail:**
 - Envoyez un e-mail à sickness@startpeople.be.
 - Veillez à inclure les éléments suivants dans votre e-mail :
 - quand vous deviez commencer à travailler,
 - si votre responsable au travail a déjà été informé,
 - jusqu'à quand vous serez absent.
 - Si vous disposez déjà d'un certificat médical, vous pouvez le joindre à votre e-mail.
 - De plus, vous devez veiller à transmettre un certificat médical à Start People dans un délai de 48 heures à partir du moment où vous auriez normalement commencé à travailler. Si vous ne nous remettez pas ce certificat dans les délais, vous n'aurez en tout cas pas droit au salaire garanti jusqu'au moment où vous nous fournirez le certificat médical.
- Après avoir signalé votre maladie, vous recevrez un lien par mail pour télécharger votre certificat ou transmettez-nous ce certificat médical via l'un des canaux suivants :
- Via l'application MyStartPeople ou le portail des candidats
<https://apps.startpeople.be/CandidatePortal>
 - Par e-mail: sickness@startpeople.be
 - Par courrier: Boulevard Bischoffsheim 41 - 1000 Bruxelles

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

- Pendant chaque jour de maladie où vous auriez normalement dû travailler selon votre contrat de travail, vous pouvez être visité par un médecin contrôleur désigné et rémunéré par Start People. Afin de permettre ce contrôle, vous devez être présent et disponible à votre domicile entre 14h00 et 18h00. Si le médecin contrôleur ne vous trouve pas à votre domicile durant cette période, vous n'aurez pas droit au salaire garanti pour toute la période de maladie. Sachez qu'une visite du médecin contrôleur en dehors de cette plage horaire (14h-18h) reste également possible. Dans ce cas, s'il ne vous trouve pas chez vous, il laissera un avis, après quoi vous devrez vous présenter à lui à l'heure et à la date indiquées pour pouvoir bénéficier du salaire garanti. Parfois, le contrôle se fait par visioconférence. Dans ce cas, Mediwe vous contactera pour fixer un rendez-vous. Pour ce contrôle médical, seules les données personnelles nécessaires seront transmises à notre organisme de contrôle médical.

Si vous tombez malade au travail, les heures non prestées de ce jour-là sont payées.

Si vous avez droit au salaire garanti, ce salaire est de 100% du salaire brut pendant les 7 premiers jours.

Si vous êtes malade une deuxième semaine pendant votre contrat, vous percevez aussi le salaire garanti. Celui-ci s'élève à 85,88 % du salaire brut pour les ouvriers, 86,93 % pour les employés et 100 % pour les employés avec un contrat de travail de minimum 3 mois.

Si vous êtes encore malade après la fin de votre contrat avec Start People ou si vous tombez malade le premier jour ouvrable après la fin de votre contrat, vous pouvez encore prétendre à une indemnité complémentaire. Informez-vous auprès de votre consultant(e) Start People.

En cas d'incapacité de travail de longue durée aussi, vous pouvez dans certains cas percevoir des indemnités du Fonds social pour travailleurs intérimaires. Demandez les renseignements à votre consultant(e).



SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Heures supplémentaires

Si vous effectuez des heures supplémentaires, vous avez en tant qu'intérimaire la possibilité de récupérer ou non 91 heures supplémentaires. Il s'agit d'heures prestées dans le cadre d'une augmentation exceptionnelle de la charge de travail ou d'une nécessité imprévue. La limite de 91 heures peut être portée à 130 ou 143 heures si des accords ont été conclus au sein du secteur ou de l'entreprise où vous travaillez.

- Si vous choisissez de ne pas récupérer vos heures supplémentaires, vous recevrez, en même temps que votre salaire habituel, le paiement de vos heures supplémentaires. Les heures prestées sont rémunérées avec un supplément (par exemple 50 % en plus).
- Si vous choisissez de récupérer vos heures supplémentaires, il existe deux possibilités, selon l'entreprise dans laquelle vous travaillez : récupération payée ou récupération non payée.
 - En cas de récupération payée, vous recevez, en même temps que votre salaire habituel, le supplément pour vos heures supplémentaires (par exemple 50 %). Au moment de la récupération, vous percevez les 100 % restants.
 - En cas de récupération non payée, les heures supplémentaires sont entièrement payées en même temps que votre salaire habituel (par exemple 150 %) et vous ne recevez plus rien au moment de la récupération.

Si vous décidez de récupérer vos heures supplémentaires, avertissez-nous par écrit (conformément à votre contrat de travail) avant la fin de la période de paiement durant laquelle vous avez presté ces heures.

Jours fériés

Les jours fériés légaux

- 1ier janvier
- lundi de Pâques
- 1ier mai
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 21 juillet
- 15 août
- 1ier novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Conditions pour avoir droit à ces jours fériés

Si vous êtes sous contrat, vous avez en tant qu'intérimaire droit à ces jours fériés payés. Vous avez également droit au jour férié si vous avez fourni des prestations auprès de la même entreprise, le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le jour férié ou si votre absence de ces jours-là est justifiée.

Après la fin du contrat et si Start People est votre dernier employeur, vous pouvez avoir droit à un ou à plusieurs jours fériés rémunérés à condition que :

- vous n'ayez pas travaillé entre temps pour un autre employeur et que vous puissiez le prouver;
- vous n'ayez pas été licencié pour motif grave;
- vous n'ayez pas démissionné vous-même.

Si vous avez une ancienneté de 15 jours à 1 mois, vous avez droit à 1 jour férié qui se situe dans les 14 jours calendrier qui suivent votre dernier jour de travail. Si vous avez une ancienneté de plus d'un mois, vous avez droit à tous les jours fériés qui tombent dans les 30 jours calendrier suivant le dernier jour de travail.

Allocation familiale

Si vous percevez déjà une allocation familiale, l'organisme qui effectue le paiement continuera à vous la verser. Vous ne devez donc pas introduire une nouvelle demande. L'organisme auquel vous êtes actuellement affilié vous enverra régulièrement un document pour obtenir des informations concernant votre emploi.

Si vous ne percevez pas encore d'allocation familiale, vous pouvez simplement choisir l'organisme auprès duquel vous souhaitez vous affilier.

Allocation de naissance

Tout comme le travailleur fixe, vous avez droit à l'allocation de naissance (prime de naissance).

Si en tant que chef de famille, vous êtes déjà relié à la caisse d'allocations familiales via Start People, nous ferons le nécessaire pour que la prime vous soit payée. Le paiement est possible au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse.

Si aucune caisse d'allocations familiales n'a encore été désignée, vous pouvez demander vous-même la prime au plus tôt 4 mois avant la date d'accouchement prévue et jusqu'à 5 ans après la naissance.

SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Congé de maternité

En tant que mère, vous avez droit à quinze semaines de congé de maternité. Vous devez obligatoirement prendre une semaine avant l'accouchement et neuf semaines après. Les cinq semaines qui restent se répartissent à votre guise avant et après l'accouchement.

Durant le congé de maternité, la mutualité vous paie les indemnités de grossesse.

Avertissez dès que possible l'agence Start People et votre mutualité.

Petit chômage

En cas de mariage ou de décès d'un membre de la famille, par exemple, vous pouvez interrompre votre mission durant un nombre de jours fixés par la loi. Si vous pouvez justifier votre absence par avec le document requis, Start People vous paiera votre salaire pour ces jours.



SALAIRE ET FISCALITÉ - LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'INTÉRIMAIRE

Chèques-repas

En tant qu'intérimaire, vous avez droit aux chèques-repas aux mêmes conditions qu'un employé fixe. Si le personnel de l'entreprise où vous travaillez reçoit des chèques-repas, vous en recevrez aussi à condition de répondre aux conditions d'octroi.

Vos chèques-repas sont octroyés sous la forme d'une carte de chèques-repas électronique.

Pension

Comme toute autre entreprise, Start People verse des cotisations qui contribuent à votre pension. Vos prestations d'intérimaire seront donc entièrement prises en compte dans le calcul de votre pension.

Pécule de vacances

Si vous travaillez en tant qu'intérimaire avec le statut d'employé, le pécule de vacances de sortie vous est payé par Start People à la fin de votre contrat de travail. Il comprend le simple et le double pécule et correspond à 15,34% du salaire brut. Vous le recevez en même temps que votre salaire.

Si vous travaillez en tant qu'intérimaire avec le statut d'ouvrier, vous recevez le pécule de vacances (simple et double) de la caisse de vacances ou de l'Office National des Vacances Annuelles. Il s'élève à 15,38% du salaire annuel brut total de l'exercice de vacances. Il sera payé dans le mois de mai ou juin de l'année qui suit l'année de vos prestations.



LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comment travailler en toute sécurité en tant qu'intérimaire ?

La sécurité au travail est une priorité pour Start People. Grâce aux nombreux efforts du conseiller en prévention et de l'équipe de prévention, Start People a considérablement réduit les risques d'accident de travail.

Pour renforcer encore votre sécurité au travail, il est très important de suivre et de respecter scrupuleusement les consignes de sécurité de l'entreprise où vous travaillez.

Informations sur la sécurité

L'agence Start People vous remet toujours une fiche de poste et éventuellement des informations générales sur la sécurité. Lisez-les attentivement. En cas de problème ou de question, contactez votre agence Start People. Nos consultants se feront un plaisir de vous aider. Et si nécessaire ou si vous le souhaitez, ils vous mettront en contact avec le service de prévention.

Sachez qu'en tant qu'intérimaire, vous avez toujours droit au même traitement que les employés permanents, y compris en matière de sécurité.

Les risques liés à votre poste de travail sont mentionnés sur la fiche de poste que vous recevez de Start People avant de commencer à travailler. Informez-vous également auprès de votre chef direct, notamment sur les risques généraux dans l'entreprise et les risques spécifiques à votre poste. Cela peut considérablement améliorer votre sécurité et votre bien-être au travail.

Les équipements de protection individuelle obligatoires sont indiqués sur votre fiche de poste. Vous êtes tenu de les utiliser correctement. Si vous ne disposez pas des équipements requis, insistez pour les obtenir. L'entreprise est tenue de vous les fournir.

Accident du travail

En cas d'accident sur le lieu de travail, informez immédiatement votre responsable direct et faites-vous soigner, soit par le service médical de l'entreprise, soit par votre médecin traitant ou dans un hôpital. Étant donné que Start People est votre employeur, vous êtes également tenu de nous informer immédiatement de l'accident.

Pour la déclaration de votre accident auprès de la compagnie d'assurance de Start People, nous avons besoin le plus rapidement possible d'un **certificat médical** de première constatation et d'un **“rapport d'accident”**. Le certificat médical de première constatation est établi par le médecin qui vous soigne. N'oubliez surtout pas de le demander. Le rapport d'accident vous sera fourni par Start People et doit nous être retourné dûment complété. Vous ne pouvez pas travailler à cause d'un accident ? Informez également votre mutuelle.

LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Accident sur le chemin du travail ou du retour

Vous avez eu un accident en vous rendant au travail ou en revenant ? Informez votre agence Start People le plus rapidement possible. Il est très important de faire établir un procès-verbal par la police et de remplir **un rapport d'accident**. Il peut également être utile de fournir des témoins de l'accident.

FIN DE CONTRAT, ET MAINTENANT ?

Même à la fin de votre contrat vous pouvez compter sur Start People. Nous vous garantissons un traitement administratif souple et rapide en vous fournissant tous les documents nécessaires.

Votre employeur actuel vous offre un contrat fixe.

Félicitations ! Après la fin de votre contrat avec Start People, vous avez le droit d'accepter un emploi fixe. Nous sommes fiers de pouvoir réunir les bonnes personnes.

Vous entamez une nouvelle mission chez Start People.

Votre agence Start People s'occupe de toutes les formalités.

Vous n'avez pas encore reçu une nouvelle mission.

Nous vous fournissons un formulaire pour le chômage.

- Si votre mission a duré moins de quatre semaines, vous ne devez remplir aucune autre formalité. Vous pouvez simplement vous rendre au pointage avec votre carte de chômage.
- Si votre mission a duré plus de quatre semaines, vous pouvez télécharger votre attestation pour le chômage (C4) dans l'application MyStartPeople et la soumettre à votre bureau de paiement. Vous recevrez dès lors une nouvelle carte de pointage avec laquelle vous pourrez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'un bureau du FOREM/Actiris. Cette procédure garantira votre paiement d'allocations de chômage.
-

Votre contrat de travailleur intérimaire est résilié avant terme.

En cas de résiliation de contrat ou de rupture de contrat, vous avez également les mêmes droits qu'un travailleur avec contrat fixe.

- Le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour une mission spécifique? En cas de rupture de contrat, la partie qui a rompu ce dernier de façon unilatérale et sans motifs impérieux devra payer des indemnités à l'autre partie.
- La plupart du temps, cette indemnité correspond au salaire qui aurait été payé si le contrat était arrivé à terme.