

La Question du Mois

Septembre 2014

Contrats à durée déterminée successifs

Le contrat de travail à durée déterminée de mon employé arrive prochainement à échéance. Je souhaite lui proposer un nouveau contrat. Combien de fois puis-je renouveler le contrat ? Quelles sont les règles en vigueur en matière de contrats de travail successifs ?

■ 1. Principe ■

La conclusion de plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs n'est permise que dans certaines hypothèses.

La loi ne définit pas la notion de contrats successifs. Elle ne fixe pas un laps de temps à partir duquel les contrats ne sont plus considérés comme successifs. Les Cours et Tribunaux admettent généralement que les contrats doivent se suivre mais non se suivre immédiatement. Une interruption de courte durée entre les contrats ne suffit à remettre en cause la notion de contrats successifs. Cette interruption doit être examinée au regard de la durée totale d'occupation. A été jugée comme insuffisante une interruption de 61 jours sur une durée totale de collaboration professionnelle de 8 années. Par contre, il n'est plus question de contrats successifs lorsque l'interruption entre les contrats trouve son origine dans le chef du travailleur.

Le non-respect des règles sur les contrats successifs entraîne une présomption d'existence d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Cette présomption joue en faveur du travailleur. Lui seul peut l'invoquer ou y renoncer. L'employeur n'a pas cette possibilité.

■ 2. Dérogations ■

La loi prévoit les hypothèses dans lesquelles il est permis de recourir aux contrats de travail à durée déterminée successifs.

2.1 CDD successifs sans autorisation

Sur une période de 2 ans maximum, il est permis de conclure 4 contrats successifs maximum pour autant que chacun de ces contrats ait une durée au moins égale à 3 mois.

Pour le travailleur occupé dans le cadre d'un contrat de travail titres-services, la conclusion de contrats successifs est autorisée durant une période de 3 mois à dater du jour de la première DIMONA.

2.2 CDD successifs avec autorisation

Moyennant l'autorisation préalable du Contrôle des lois sociales, il peut être conclu sur une période de maximum 3 ans plusieurs contrats d'une durée de minimum 6 mois.

2.3 CDD successifs justifiés par la nature du travail ou des raisons légitimes

La requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée peut également être évitée lorsque l'employeur démontre que la succession de contrats est justifiée par la nature du travail ou d'autres raisons légitimes. Le recours à un contrat à durée indéterminée doit être rendu impossible ou n'avoir pas de sens en raison des caractéristiques du travail convenu.

Ont été reconnues comme raisons légitimes :

- le renouvellement d'un permis de travail
- l'octroi de subsides
- la réalisation de projets scientifiques développés et financés par l'état
- la charge de cours pour un enseignant du réseau des Classes moyennes.

N'ont pas été reconnues comme raisons légitimes :

- de mauvais résultats économiques persistants sur plusieurs années, sans conséquences précises dans le temps
- la succession de 16 contrats de travail avec une entreprise de gardiennage sur un peu plus de 2 ans sans que l'employeur n'invoque le caractère irrégulier de l'activité

- la succession de 5 contrats de travail (dont un contrat de 12 mois) sur une période de 2 ans et demi pour un représentant de commerce actif dans la vente de produits agricoles et alimentaires pour bétail. L'entreprise avançait comme argument les conditions météorologiques, ainsi que la fluctuation des prix et de la demande. Pour le juge, ces aléas n'ont rien de particulier et s'imposent à toute entreprise commerciale.

De ce qui précède, il y a lieu de retenir que les Cours et Tribunaux attachent une importance toute particulière à la durée totale de la relation de travail. Plus la relation de travail est longue, plus l'employeur éprouvera des difficultés à justifier que la succession de contrats est justifiée par la nature du travail ou d'autres raisons légitimes.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.