

Je viens de créer mon entreprise. J'ai besoin d'engager un(e) employé(e) pour me seconder. Mais ne sachant pas comment va évoluer le marché, puis-je l'engager pour une durée déterminée ? Si le cahier des commandes s'étoffe puis-je conclure par la suite un nouveau contrat avec un nouveau terme ?

Existe-t-il des dispositions particulières en la matière ?

## Juillet 2013

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être constaté par écrit et signé au plus tard au moment de l'entrée en fonction du travailleur. Si tel n'est pas le cas, le contrat est soumis aux règles des contrats pour une durée indéterminée et les modalités de résiliation sont celles applicables à ce type de contrat. La jurisprudence considère cette règle comme impérative au seul profit du travailleur. Ce dernier peut donc soutenir que le contrat est à durée déterminée, malgré la date de sa signature. Cette renonciation ne peut avoir lieu qu'au plus tôt au moment où le contrat est rompu.

Un contrat écrit n'est pas requis dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par un arrêté royal. Citons l'exemple du secteur horticole où une convention collective de travail déroge à l'obligation d'établir un écrit pour les contrats conclus pour une durée déterminée et ce pour les ouvriers occupés occasionnellement dans le cadre des travaux saisonniers ou occasionnels.

### ■ 1. Durée et succession des CDD ■

Il n'y a pas de durée minimale ou maximale pour un CDD. Rien de s'oppose à la conclusion d'un contrat d'1 jour ou de 10 ans. Cependant, le contrat doit mentionner clairement une date de fin. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée. Sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Il existe une possibilité de faire succéder des contrats à durée déterminée sans pour autant apporter la preuve d'une raison légitime. Il s'agit de la "règle 4, 3, 2" : 4 contrats maximum peuvent être conclus pour une durée déterminée de minimum 3 mois chacun sans que la durée totale des contrats successifs ne dépasse 2

ans. Moyennant l'autorisation préalable de la Direction du contrôle des lois sociales, des contrats de minimum 6 mois chacun peuvent se succéder pour autant que la durée totale maximale ne dépasse pas 3 ans.

### ■ 2. Période d'essai ■

Le contrat de travail pour une durée déterminée peut prévoir une période d'essai. La clause d'essai doit bien sûr être inférieure à la durée du contrat. La durée maximale de la période d'essai devrait correspondre à la moitié de la durée du contrat. Ainsi, un contrat d'employé conclu pour 6 mois doit prévoir une période d'essai de maximum 3 mois. Les règles classiques de rupture du contrat en période d'essai sont également en vigueur. Dans le cadre d'un contrat de travail d'employé, après le premier mois d'occupation, chacune des parties peut rompre le contrat moyennant un préavis ou

une indemnité de rupture de 7 jours calendrier.

### ■ 3. Fin de contrat

La rupture avant terme du contrat à durée déterminée suppose le paiement d'une indemnité. Le recours au préavis est quant à lui exclu.

Les engagements résultant d'un contrat de travail pour une durée déterminée prennent fin par l'expiration du terme. Celui-ci n'est pas prolongé, même si le contrat a été suspendu pour incapacité de travail, vacances annuelles... Le CDD pourra prendre fin à tout moment pour faute grave, force majeure, de commun accord ou suite au décès du travailleur. Par contre, aucun préavis n'est possible. Seul le paiement d'une indemnité de rupture est prévu. Elle est due par la partie qui résilie le contrat (employeur ou travailleur). Le montant de cette indemnité est le solde de la rémunération à échoir jusqu'au terme prévu. Un plafond est fixé : l'indemnité ne peut excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. Prenons l'exemple d'un contrat de travail d'employé (dont la rémunération annuelle ne dépasse pas en 2013 32.254€ brut) conclu pour une durée de 12 mois avec une période d'essai de 3 mois : l'employeur souhaite résilier le contrat au cours du quatrième mois. Il devra donc s'acquitter d'une indemnité de 6 mois, ce qui correspond au double de la durée du préavis à respecter en cas de contrat à durée indéterminée. Dans la même situation, l'employé devra quant à lui s'acquitter d'une indemnité de 3 mois. Vu les conséquences engendrées par une rupture prématurée, il est

vivement conseillé d'inclure une période d'essai dans le contrat de travail.

### ■ 4. Rupture avant terme pour incapacité de travail chez les employés

Un contrat de travail d'employé peut être rompu avant terme suite à une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Deux hypothèses sont envisagées par le législateur.

Soit le contrat de travail a une durée inférieure à 3 mois : si une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient et se prolonge plus de 7 jours ininterrompus, l'employeur peut rompre le contrat sans indemnité au plus tôt le huitième jour d'incapacité.

Soit le contrat de travail a une durée minimale de 3 mois : si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé dépasse 6 mois, l'employeur peut résilier le contrat moyennant le paiement de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu. L'indemnité correspondra à 3 mois de rémunération maximum, déduction faite de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité.

Ces deux hypothèses sont spécifiques au CDD et doivent être distinguées de la possibilité prévue pour le contrat de travail d'employé à durée indéterminée incluant une période d'essai. En effet dans ce cas, l'employeur peut, à la suite d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de plus de 7 jours, résilier le contrat sans aucune indemnité.

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.**