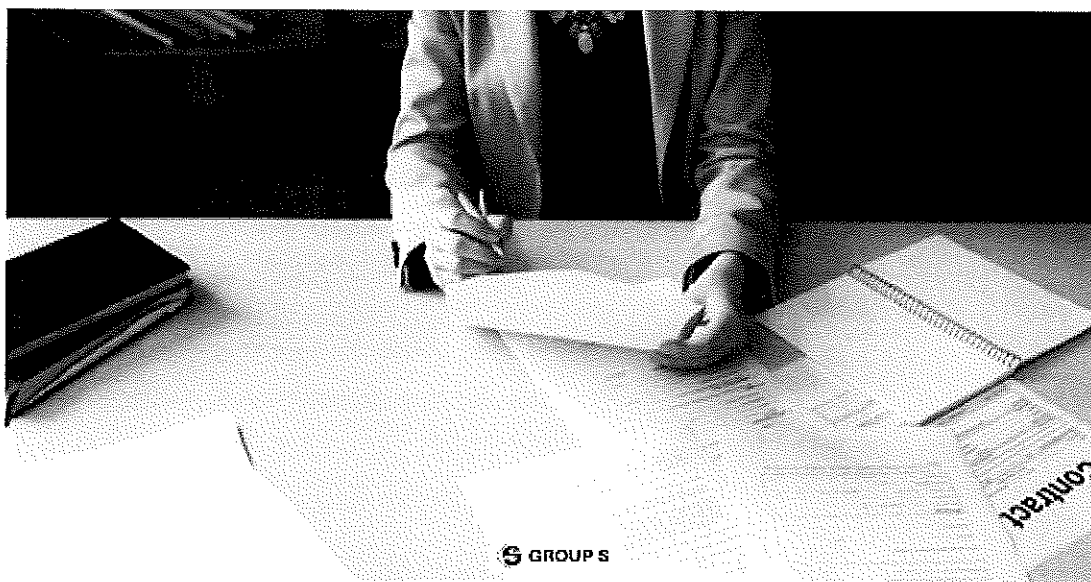


Contrats à durée déterminée : évitez les mauvaises surprises !

06.03.2019



La législation considère qu'un contrat de travail à durée déterminée est l'exception. Le contrat à durée indéterminée reste en effet la norme. Cela implique que, dans certaines situations, un contrat à durée déterminée peut être requalifié en un contrat à durée indéterminée. Quelles sont alors les conséquences ?

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à durée déterminée ?

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat de travail mentionnant une date ou une durée déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue des parties après lesquels elles sont libérées de leurs obligations.

Premier conseil pour les employeurs : tenez compte des formalités légales

L'intention de conclure un tel contrat ne suffit pas. Certaines formalités doivent être respectées. Dans le cas contraire, le contrat à durée déterminée sera dès le départ considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Seul le travailleur bénéficie de cette protection et peut invoquer ce principe.

Un contrat écrit avant de commencer le travail

Un contrat de travail à durée déterminée doit être conclu par écrit, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur (l'entrée en service est le moment où débute l'exécution du contrat). Si ces conditions ne sont pas respectées, le contrat deviendra un contrat à durée indéterminée dès son exécution. Il ne peut être dérogé à cette obligation que moyennant une convention collective de travail rendue obligatoire.

Les mentions obligatoires

Les éléments suivants doivent figurer dans un contrat à durée déterminée : la date de fin, la durée ou l'évènement dont la date est connue à l'avance.

Si l'un de ces éléments fait défaut, le contrat sera requalifié en un contrat à durée indéterminée.

Les clients du secrétariat social Group S peuvent obtenir un modèle de contrat de travail à durée déterminée auprès de leur gestionnaire de dossier.

Pas de discrimination

Il convient de noter que les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ne peuvent, en raison de leur type de contrat, être traités moins favorablement que les salariés permanents se trouvant dans une situation comparable en termes de conditions de travail, sauf si la différence peut être justifiée par des raisons objectives.

Deuxième conseil : faites attention aux contrats à durée déterminés successifs

Si les parties concluent successivement plusieurs contrats de travail à durée déterminée, on considérera qu'il s'agit d'un seul et unique contrat à durée indéterminée. Ici encore, seul le travailleur pourra invoquer cette présomption.

Laisser un délai entre deux contrats ne suffit pas ! Le juge se basera en effet sur les éléments propres à la situation pour décider du caractère successif des contrats. Un tel caractère peut subsister même si le travailleur n'a pas été occupé pendant une certaine période entre deux contrats à durée déterminée.

Exceptionnellement, des contrats successifs pourront être tolérés dans les situations suivantes :

- Exception relative au nombre de contrats, à la durée des contrats et à la durée totale d'occupation (voir point a, ci-dessous) ;
- Exception relative à une rupture du contrat imputable au travailleur ou à la nature du travail (voir point b, ci-dessous).

a) Le nombre maximum de contrats, la durée minimale du contrat et la durée totale d'occupation : les règles du « 4-3-2 » et du « 6-6-3 »

Un employeur et un travailleur peuvent conclure au maximum 4 contrats à durée déterminée successifs, pour une durée d'au moins 3 mois chacun, mais sans que la durée totale ne dépasse 2 ans.

Pour pouvoir invoquer cette exception, nous vous conseillons par conséquent de porter la durée du premier contrat à 3 mois minimum.

Moyennant l'accord préalable de l'Inspection sociale, il est possible de conclure 6 contrats successifs de 6 mois minimum chacun, sans que la durée totale d'occupation ne dépasse 3 ans.

On peut résumer ces situations par le tableau suivant :

	Sans accord de l'Inspection sociale	Avec accord de l'Inspection sociale
--	-------------------------------------	-------------------------------------

Nombre maximum de contrats	4 contrats	6 contrats
Durée minimale par contrat	3 mois	6 mois
Durée maximale de l'ensemble des contrats	2 ans	3 ans

b) Le contrat est rompu à cause du travailleur / à cause de la nature du travail.

Des contrats à durée déterminée successifs sont autorisés si *la rupture du contrat est imputable au travailleur*. Étant donné la jurisprudence très stricte en la matière et la lourdeur de la charge de la preuve, nous vous déconseillons d'y recourir!

Une autre hypothèse où il est possible d'éviter la requalification de contrats à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée réside dans la *nature du travail ou pour d'autres raisons légitimes*. Ici aussi, le juge examinera très attentivement la situation. Par le passé, il a déjà été tenu compte d'une situation où l'employeur était fortement dépendant financièrement de l'octroi de subsides. Gardons nous néanmoins de toute généralisation...

Vous remarquerez que les exceptions reprises sous le point a) sont plus claires et offrent donc une plus grande sécurité juridique. Si nécessaire, et pour autant que cela soit possible, nous vous conseillons donc d'y recourir en priorité.

Que faire si le contrat à durée déterminée est converti un en contrat à durée indéterminée malgré tout ?

Faut-il payer une indemnité de rupture ?

Il est fréquent qu'après deux, trois, quatre contrats à durée déterminée (voir plus), un travailleur invoque l'existence d'un contrat à durée indéterminée. Il avancera certainement que l'employeur a rompu le contrat à durée indéterminée unilatéralement et réclamera donc une indemnité de rupture.

L'employeur peut se défendre de la façon suivante :

- En prouvant qu'il s'agissait bien d'un contrat à durée déterminée ;
- Et, à titre subsidiaire, en prouvant qu'il n'a pas rompu le contrat à durée indéterminée.

Faut-il verser des arriérés de rémunérations ?

Le travailleur pourrait également exiger des arriérés de rémunération, soit le montant correspondant aux jours (semaines, mois) entre les différents contrats à durée déterminée. Dans l'hypothèse où le travailleur aurait été occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, vous auriez dû en effet lui fournir du travail (et donc le payer) durant les jours (semaines, mois) compris entre les contrats à durée déterminée en question.

Enfin, si le contrat à durée déterminée est requalifié en un contrat à durée indéterminée, le travailleur pourrait également *avoir droit à d'autres avantages*. Ainsi, un travailleur resté en service plus longtemps et de façon ininterrompue aurait plus d'ancienneté et aurait, par exemple, éventuellement droit à une prime de fin d'année.