

Succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement : existe-t-il une limite ?

Par VAN IMPE Gilles - Legal advisor, le 17 septembre 2021

La Cour constitutionnelle s'est récemment prononcée sur la question de la succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Il arrive qu'un contrat de remplacement succède à un contrat à durée déterminée auquel succède à nouveau un contrat de remplacement. Cette pratique est-elle légale ? Existe-il une limite quant au nombre de contrats ou à la durée totale de ceux-ci ?

Rappel des règles en matière de successions de contrats

Succession de contrats à durée déterminée

La succession de contrats à durée déterminée est en principe interdite. La loi prévoit en effet que s'il n'y a pas d'interruption imputable au travailleur entre les contrats à durée déterminée, l'employeur et le travailleur sont présumés être liés par un contrat de travail à durée indéterminée sauf si l'employeur prouve que la succession de contrats était justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Il existe deux exceptions à ce principe :

1. Il est possible de conclure quatre contrats de travail à durée déterminée qui ne peut chaque fois être inférieure à 3 mois, sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.
2. Moyennant autorisation du contrôle des lois sociales, il est possible de conclure des contrats de travail à durée déterminée qui ne peut chaque fois être inférieure à 6 mois, sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans.

Succession de contrats de remplacement

Il est possible de faire se succéder plusieurs contrats de remplacements. Toutefois, la durée totale de ces contrats ne peut dépasser deux ans sauf s'il y a entre eux une interruption attribuable au travailleur. Une fois la durée de deux ans dépassée, le contrat sera soumis aux mêmes règles qu'un contrat à durée indéterminée.

Qu'en est-il de la succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement ?

La loi n'a pas réglementé le cas de la succession de contrats à durée indéterminée et de contrats de remplacement. C'est sur ce problème que s'est penchée la Cour. Que dit-elle ?

Pour la Cour constitutionnelle, la règle qui fixe la durée maximale à deux ans en cas de succession de contrat à durée déterminée ou en cas de succession de contrat de remplacement doit aussi s'appliquer s'il s'agit d'une succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement. En conséquence, dans ce cas aussi, il faudra veiller à ce que la durée totale cumulée des contrats ne dépasse pas deux ans, sous peine de se voir appliquer les règles relatives au contrat de travail à durée indéterminée.

Source: [Cour constitutionnelle, n° 93/2021, 17 juin 2021, R.G. n° 7447](#)