

Contrats à durée déterminée : évitez les mauvaises surprises !

24.05.2017



D'après la législation, un contrat de travail à durée déterminée doit clairement rester une 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 ?

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, avant l'entrée en service du travailleur. Si ces conditions ne sont pas respectées, le contrat deviendra un contrat à durée indéterminée dès son exécution.

Les mentions obligatoires

Les éléments suivants doivent figurer dans un contrat à durée déterminée :

- Les éléments essentiels à tout contrat de travail : noms des parties, rémunération,

fonction, durée du contrat, lieu d'occupation, etc.;

- 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.

Nous vous conseillons dès lors d'utiliser le modèle de contrat à durée déterminée proposé par Group S.

Faites attention aux contrats à durée déterminée 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 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 que la jurisprudence est très stricte dans ce cas de figure, 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*. 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 tributaire de subsides. Gardons-nous néanmoins de toute généralisation...

Vous remarquerez que les exceptions reprises sous le point a) offrent davantage de sécurité. 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 contra 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 vous avez rompu le contrat à durée indéterminée unilatéralement et réclamera donc une indemnité de rupture.

Vous pourriez vous défendre de la façon suivante :

- En prouvant qu'il s'agissait bien d'un contrat à durée déterminée ;
- Et, à titre subsidiaire, en prouvant que vous n'avez 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.