

Contrat de remplacement et délai de préavis réduit

28.06.2017

Dans le cadre d'un contrat de remplacement, il est possible de prévoir un délai de préavis différent de celui prévu par un simple contrat à durée indéterminée. Cette possibilité est tout de même soumise à certaines conditions.

Quelques précisions

Un contrat de remplacement permet à l'employeur de remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu. En principe, il doit s'agir d'une *suspension complète*, mais un tel contrat peut également être conclu pour un *remplacement à temps partiel pour cause de crédit temps*[1].

Ce type de contrat concerne donc toutes les suspensions, sauf celles liées à un manque de travail dû à :

- une grève,
- un lock-out,
- des intempéries,
- des causes économiques.

Exigences de forme

Un contrat de remplacement doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur remplaçant et doit contenir les informations suivantes :

- les raisons du remplacement,
- l'identité du travailleur remplacé,
- les conditions de travail (horaire, rémunération, durée du préavis, etc.)

Si ces obligations ne sont pas respectées, le contrat de remplacement sera converti en contrat à durée indéterminée et les délais de préavis standards seront d'application.

Nous vous conseillons donc d'utiliser le modèle que nous mettons à votre disposition. Vous le retrouverez sur notre site, dans la rubrique *Documents en ligne*.

Contrat à durée indéterminée

Un contrat de remplacement peut être un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée ou un contrat pour un travail nettement défini. Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il est possible de déroger aux délais de préavis légaux.

Une dérogation possible est de fixer la fin du contrat au moment où le travailleur remplacé reprend ses fonctions, sans prévoir de délai de préavis.

En revanche, si vous souhaitez rompre le contrat avant le retour du travailleur remplacé, vous devrez respecter les délais de préavis fixés par la loi.

Durée maximum de 2 ans

Un contrat de remplacement ne peut être conclu pour plus de 2 ans. S'il dépasse cette limite, il sera requalifié en contrat à durée indéterminée, avec un délai de préavis normal. Le délai de préavis dérogatoire ne sera alors plus d'application.

Si plusieurs contrats de remplacement se succèdent, la durée totale ne peut excéder 2 ans.

Il existe cependant une exception à cette durée maximale, qu'il s'appliquera si le travailleur remplacé prend un crédit temps à temps partiel ou à temps plein. Dans ce cas, la durée du contrat de remplacement peut dépasser 2 ans^[2].

Délais de préavis dérogatoires

L'employeur peut-il toujours invoquer un délai de préavis dérogatoire ou peut-il uniquement le faire si un contrat de travail se termine dans le cadre d'un remplacement? La réponse à cette question ne fait pas l'unanimité, mais l'on peut tout de même dégager une tendance principale : le délai de préavis dérogatoire ne vaudrait qu'en cas de fin du contrat de travail pour cause de remplacement. Si la raison de la fin du contrat est étrangère au remplacement (par exemple, en cas de difficultés économiques ou si le travailleur ne répond pas aux exigences de l'employeur), les délais de préavis standards seraient d'application.

^[1] Notez toutefois qu'un contrat de remplacement dans le cadre d'un congé palliatif peut uniquement concerner une suspension à temps plein.

^[2] En cas de crédits temps pour soins palliatifs, la durée maximale reste de 2 ans.