



Contrat à durée déterminée, contrat pour un travail nettement défini: des contrats pas si atypiques

*Anne-Catherine Lacroix
Dockers Asbl*

Se saisir du droit pour comprendre ses droits

Dans le cadre de son objet social, Dockers asbl publie différents outils qui se veulent être des outils de connaissance et de réflexion pour alimenter le débat sur les questions qui touchent les travailleurs et travailleuses salarié(e)s. Parmi ces questions, Dockers s'intéresse particulièrement à celles qui ont trait à la protection sociale et salariale des travailleurs et travailleuses, ainsi qu'à leurs conditions de travail.

C'est dans ce cadre que les documents pédagogiques "Se saisir du droit pour comprendre ses droits" prennent leur place. Ils sont écrits en fonction des questions qui reviennent régulièrement dans le chef des travailleurs ou travailleuses ou des thématiques qui ressortent des statistiques de la plateforme Dockers.

Tous droits réservés. Toute reproduction et/ou diffusion doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de Dockers asbl. Contact: contact@dockers.io

Introduction

Il est d'usage de valider comme une relation "normale" de travail, le fait d'être dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce sens, quand il est question de mesures destinées à encadrer les contrats qui ne sont pas à durée indéterminée, elles sont souvent prises afin d'anticiper ou contrecarrer de potentiels abus ou dérives. Or, les gouvernements successifs ne sont jamais en reste pour s'accorder sur des mesures qui autorisent un marché de l'emploi dit de plus en plus "flexible" et qui rend l'emploi à mille lieues de la réalité des contrats à durée indéterminée. Il suffit par exemple de penser aux réglementations relatives au travail occasionnel ou aux flexi-jobs.

Il est aussi évident que dans certains secteurs de travail, le contrat à durée indéterminée n'est pas la norme et que ce n'est pas pour cela que l'on se retrouve nécessairement dans une relation "anormale" de travail. Sur la plateforme Dockers, la plupart des contrats qui sont encodés sont d'ailleurs des contrats courts. Rien d'étonnant évidemment puisque la plupart des utilisateur.ices encodent des contrats effectués dans le secteur du spectacle, du cinéma ou de l'audiovisuel, sur base de missions déterminées, de multiples employeurs, en passant pour certains d'entre vous par des BSA, etc. Rien d'étonnant, oui. Raison de plus pour s'attarder de manière un peu plus concrète sur des contrats régulièrement signés mais pas toujours lus ou compris. La preuve est que régulièrement, nous pouvons entendre "je suis dans un contrat d'artiste", "je suis dans un contrat cachet". Or, ce n'est sûrement pas l'intitulé du contrat qui a été signé et cela ne dit rien des implications qui peuvent découler de la suspension, de la fin ou de la rupture de ce contrat. Si écrit il y a eu. Prenons donc le temps de résumer ces quelques indispensables à savoir et surtout, prenez le temps de lire vos contrats afin de comprendre à quelles règles de droit il faut porter attention.

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

Il s'agit d'un contrat de travail salarié qui contient la mention:

- d'une date déterminée,
- ou d'un événement qui doit se produire à une date connue.

→ La durée du contrat est donc déterminée (!)

Ce type de contrat ne doit donc pas nécessairement être un engagement de date à date même si, dans la pratique, c'est ce qui se lit de manière quasi constante. Ainsi, il a été jugé qu'être engagé jusqu'à l'âge légal de sa pension était un contrat à durée déterminée¹ mais qu'être engagé dans le cadre d'un contrat de remplacement jusqu'à la fin du congé de maternité de la travailleuse remplacée, ne pouvait être un contrat à durée déterminée puisque la date de l'accouchement ne peut être connue de manière certaine et donc encore moins la date de fin du congé de maternité².

¹ C. trav. Bruxelles, 26 mai 1998, *Chron. D.S.*, 1999, 544, note J. Jacquain

² C. trav. Mons, 12 octobre 1994, *Chron. D.S.*, 1995, 229);

Après cette date (fixée dans le contrat ou connue car déterminable par un événement), les deux parties (donc l'employeur et le travailleur) sont libérées du contrat puisque celui-ci est terminé.

Notons qu'il n'existe pas non plus de durée maximale pour un tel contrat, la seule restriction étant qu'un contrat de travail "ne peut jamais être conclu à vie" (art 7³).

Donc oui, même si l'on en croise peu, on pourrait tout à fait imaginer un contrat à durée déterminée (CDD) de plusieurs années.

► *Vous avez signé un contrat à durée déterminée qui ne mentionne pas une date de fin mais un événement au terme duquel le contrat prendra fin ? Interrogez l'employeur ou négociez la mention d'une date de fin sur le contrat. Avec ou sans date, il est à tout le moins impératif que vous soyez aux faits de la date exacte à laquelle ce contrat prendra fin.*

Qu'est-ce qu'un contrat pour un travail nettement défini ?

Appelé jusqu'en 1978, contrat "pour une entreprise déterminée", ce contrat est aussi un contrat limité dans le temps mais qui ne contient pas nécessairement une date de fin. Dans ce sens, le terme du contrat est incertain. Oui mais non en réalité.

La conclusion d'un contrat pour travail nettement défini impose la nécessité d'être très précis quant à la tâche à fournir. Si le terme du contrat est peut-être incertain, il doit donc pour autant être mesurable. Par la description précise des tâches, le travailleur ou la travailleuse doit pouvoir, soit lors de la conclusion du contrat, à tout le moins en cours de son exécution, évaluer la durée nécessaire pour accomplir le travail, et donc le terme du contrat⁴. Être engagé pour "terminer des commandes en cours"⁵ ou "apporter un soutien temporaire à un projet", etc., ne peut donc être considéré comme un contrat pour un travail nettement défini (CTD)

→ La durée d'un tel contrat doit être déterminable (!)

Une fois le travail terminé, le contrat prendra fin et les deux parties seront également libérées du contrat.

Il existe peu de jurisprudence sur le contrat pour un travail nettement défini (CTD). Est-ce à dire que ce type de contrat ne se termine jamais en litige et donc devant les tribunaux ? Est-ce parce qu'il en existe peu ? Impossible de pouvoir le dire car il n'y a pas d'études sur ce sujet mais toujours est-il que dans certains secteurs de travail, ces contrats sont fréquents, comme celui de la production de films, de l'audiovisuel ou du spectacle par exemple puisque le travailleur ou la travailleuse est engagé.e pour un projet spécifique ponctuel.

³ Nous faisons ici et dans l'ensemble du document, référence à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁴ Jamoulle, Le contrat de travail, Tome 1, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1982, p. 348.

⁵ C. trav. Liège, 24 avril 1985, *J.T.T.*, 1986, 66

► *Vous avez signé un contrat pour un travail nettement défini ? Assurez-vous que le travail qui vous est demandé est suffisamment précisé dans le contrat. Assurez-vous également, auprès de l'employeur, que vous êtes tous deux en accord sur le temps que devrait prendre la mission et donc, sur la date de fin du contrat. En cas de litige, ce sera en effet au Juge de se prononcer si vous êtes en désaccord.*

Le contrat doit-il faire l'objet d'un écrit ?

Préalable: contrairement à ce que l'on pourrait croire, tout contrat de travail ne doit pas nécessairement faire l'objet d'un écrit. C'est par exemple le cas du contrat à temps plein à durée indéterminée.

Par contre, l'article 9 de la loi relative aux contrats de travail précise que les CDD et CTD doivent obligatoirement être constatés, **par écrit**, pour chaque travailleur ou travailleuse individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. A la question de savoir si la signature est également nécessaire puisque la loi ne le stipule pas explicitement, la Cour de Cassation a rappelé que le contrat:

1/ devait être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service

2/ et être signé par les deux parties au plus tard au moment de l'entrée en service⁶.

Deux éléments supplémentaires d'importance :

1/ A défaut d'écrit, le contrat est censé être conclu pour une durée indéterminée. L'enjeu d'un écrit est donc de taille (!)

2/ La constatation par écrit n'est pas requise dans certaines branches d'activité si cela a été prévu par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

C'est par exemple le cas dans l'industrie hôtelière, au sein de laquelle un écrit n'est pas obligatoire pour les contrats de maximum 2 jours de travail ou si le travail a lieu dans une entreprise fermée au moins 6 mois par année civile⁷. C'est aussi le cas pour le contrat flexi-job, les travailleurs portuaires ou les travailleurs occupés occasionnellement dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins, pour maximum 65 jours par année civile d'activité dite "intense"⁸

⁶ Cass., 20 septembre 1993, Chron. D.S., 1994, 30.

⁷ Commission paritaire 302. Cette dérogation n'est cependant pas possible dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant ou d'un engagement à temps partiel.

⁸ Commission paritaire 145.04. Cette dérogation ne sera cependant pas possible dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant.

Peut-on faire plusieurs contrats de suite ?

Le principe de départ est que les contrats successifs “à terme” sont interdits. En résumé, par exemple, un CDD qui suit un premier CDD, même d’un jour, fait que l’on passe en contrat à durée indéterminée (art. 10). Toutefois, certaines situations permettent la succession de contrats :

1/ si l'employeur prouve que la succession de ce type de contrats est justifiée par la “*nature du travail*” ou “*d'autres raisons légitimes*” (art. 10). Concernant la nature du travail sont souvent par exemple évoqués le travail saisonnier, le travail exercé dans le cadre du flexi-job ou le travail portuaire⁹. Concernant les autres raisons légitimes, il est précisément difficile d’en saisir les contours puisque c’est à l’employeur d’invoquer ce qu’il considère comme légitime. A charge du travailleur de s’en remettre au juge en cas de litige.

Il existe une jurisprudence conséquente sur le sujet dont il est impossible d’en résumer tous les contours ici. Sont régulièrement avancés comme arguments le fait de dépendre de subsides annuels, le renouvellement de mandats, l’incertitude financière de l’entreprise. Ces arguments peuvent trouver écho mais on rappelle également qu’à plusieurs reprises, la Justice a souligné que l’incertitude liée à l’octroi de subsides ne pouvait pas systématiquement être invoquée pour justifier cette dérogation au principe de la stabilité de la relation de travail. Elle a aussi rappelé que le fait d’être dans un emploi dépendant de ce que l’on appelle “les aides à l’emploi” (programmes APE, Activa, etc.) ne constitue pas un motif légitime pour permettre la succession de CDD ou CTND¹⁰

► *Cette dérogation s’applique aux CDD et CTD*

2/ L’article 10bis de la loi relative aux contrats de travail autorise également les contrats à durée déterminée successifs dans les limites suivantes :

- maximum quatre contrats de minimum 3 mois par contrat, sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans;

Contrat de 3 mois + contrat de 3 mois + contrat de 3 mois + contrat de 4 mois = OUI
Contrat de 6 mois + contrats de 6 mois + contrats de 8 mois + contrats de 7 mois = NON
Contrat de 2 mois + contrat d’1 mois = NON
Etc.

- moyennant autorisation du Contrôle des Lois sociales donnée à l’employeur (suite à une demande écrite introduite par l’employeur et expliquant les raisons de sa demande): des contrats successifs pour une durée de maximum 3 ans, sachant que chaque contrat doit être d’au moins 6 mois.

► *Cette dérogation s’applique aux CDD mais pas aux CTD (!)*

⁹ C. trav. Anvers (div. Anvers) (2e ch.) 20 mars 2015

¹⁰ C. trav. Liège (9e ch.) 7 décembre 2009

Peut-on rompre le contrat avant son terme ?

Le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini prend fin automatiquement par l'arrivée de la date prévue ou par l'achèvement du travail convenu. La loi précise que si, à l'expiration du contrat, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée (art. 11).

Un CDD ou CTD peut cependant prendre fin avant son terme :

- * en cas de motif grave (on parle communément de rupture "pour faute grave")
- * par la force majeure (dont la force majeure pour raisons médicale)
- * d'un commun accord
- * par la volonté de l'une des parties, c'est-à-dire, la démission ou le licenciement.

► *Ce n'est pas parce que le droit du travail permet de rompre un contrat avant son terme que ce n'est pas sans conséquence sur le droit à l'assurance chômage. Il en sera ainsi de la rupture d'un commun accord ou de la démission qui sont toutes deux analysées de la même manière par l'ONEm, à savoir un abandon d'emploi. Ce type de rupture peut entraîner une sanction de l'ONEm à moins de pouvoir démontrer que l'emploi n'était pas convenable ou que vous aviez un motif légitime de le quitter.*

Il en sera également de même du licenciement pour attitude considérée comme fautive ou de la rupture pour motif grave si elle permet d'établir une attitude fautive dans le chef du travailleur ou de la travailleuse ou l'existence d'un motif grave confirmé par le juge (en cas de recours du travailleur ou de la travailleuse devant le tribunal).

Au sujet de la rupture unilatérale (= le licenciement et la démission), que dit donc la loi dans le cas d'un CDD et CTD (art. 40) ?

1/ Durant la première moitié de la durée du contrat datée dans le contrat ou convenue (en cas de CTD) mais en prenant en compte une période de maximum 6 mois, chaque partie peut rompre le contrat moyennant :

- * un délai de préavis comme cela est applicable en cas de contrat à durée indéterminée
- * ou en versant une indemnité compensatoire de préavis en lieu et place du préavis à prester

► *Arthur est engagé pour une durée de 20 mois. La rupture avec préavis ne peut se faire que durant les 6 premiers mois.*

► *Luce est engagée pour une durée de 6 mois. La rupture avec préavis ne peut se faire que durant les 3 premiers mois.*

2/ Dès le premier jour de la 2ème moitié du contrat et d'office au lendemain de la fin du 6ème mois de contrat, la partie qui souhaite rompre le contrat doit verser, à l'autre partie, une indemnité égale au montant de la rémunération qui reste à courir jusqu'au terme du contrat, mais sans que ce montant ne puisse excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu sans terme. Kezako ?

► *Un exemple pour comprendre:*

Tom est engagé en CDD pour une durée de 12 mois (du 1/1/22 au 31/12/22). Le 1/9/22, il décide de rompre son contrat. Ayant dépassé la première moitié du contrat, il ne peut plus rompre le contrat moyennant un préavis à prester. Il est redevable d'une indemnité.

Cette indemnité est censée être égale à la rémunération qui reste à courir jusqu'à la fin du contrat (donc 4 mois de rémunération). Mais la loi stipule que ce montant ne peut dépasser le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si Tom avait été engagé en CDI.

Si Tom avait été engagé en CDI, il est prévu qu'entre 6 et 12 mois d'ancienneté, un travailleur doit respecter un préavis de 3 semaines en cas de démission.

Dans son cas, l'indemnité à payer sera donc réduite à 6 semaines de rémunération (2 x 3 semaines) en lieu et place de 4 mois.

A savoir !

1/ Si des contrats successifs ont été conclus et ce, en respectant les règles prévues par la loi, la possibilité de donner un préavis ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu.

► *Marie a été engagée en CDD*

Premier CDD: 1/1/22 au 30/6/22

Deuxième CDD: 1/7/22 au 31/12/22

Elle décide de rompre le contrat le 1/8/22. Elle ne peut plus le faire moyennant un préavis car il s'agit de son 2ème CDD.

2/ Quand une indemnité est versée, celle-ci comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. Et il s'agit toujours de la rémunération brute !

Peut-on rompre le contrat avant qu'il n'ait commencé ?

Si le contrat a été signé et est finalement rompu avant d'avoir commencé, la partie qui rompt le contrat est redevable d'une indemnité correspondant au délai de préavis qui aurait dû être notifié si le contrat avait été rompu au début de son exécution, à savoir une semaine, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission.

Attention! Dans certains contrats, des clauses peuvent permettre de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, que le contrat ait été entamé ou non. On pense ici par exemple aux clauses qui rendent le contrat nul si, dans le cadre d'un tournage à l'étranger, le pays étranger ne délivre finalement pas l'autorisation de séjourner et de travailler sur le territoire. Ce sont des clauses que l'on retrouve régulièrement. Il n'est pas ici question de juger de la validité ou non de telles clauses mais plutôt d'insister,

toujours, sur la nécessité de lire un contrat de travail jusqu'au bout. Car en cas de litige et sans accord des parties, ce sera au tribunal de juger.

Si je suis malade pendant le contrat, que se passe-t-il ?

En cas de maladie, le contrat est suspendu. Il ne sera pas prolongé de la période de maladie. La date fixée ou convenue entre l'employeur et le travailleur ne change donc pas.

Durant le premier mois de maladie, le salaire est intégralement dû par l'employeur mais si la maladie se prolonge au-delà des 30 premiers jours, ce sera à la mutuelle de prendre le relais.

Deux éléments sont cependant importants à avoir en tête au sujet de l'incapacité de travail dans un CDD ou CTD:

1/ Dans le cas d'un CDD de moins de 3 mois ou d'un CTD dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, il est possible pour l'employeur de rompre le contrat sans préavis ni indemnité APRES la première moitié du contrat et ce, en cas d'incapacité du travailleur de plus de 7 jours (art. 37/9)

► *Camille a signé un CDD de 2 mois, du 1/2/23 au 31/3/23.*

Il tombe malade le 1/3/23 pendant 15 jours.

L'employeur est en droit, s'il souhaite le licencier, de le faire sans aucun préavis ni indemnité, la maladie durant plus de 7 jours et se situant après la première moitié du contrat.

2/ Dans le cas d'un CDD d'au moins 3 mois ou d'un CTD dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, il est possible pour l'employeur de rompre le contrat avec une indemnité APRES 6 mois d'incapacité de travail du travailleur. L'indemnité sera égale à la rémunération qui reste à courir jusqu'à la fin convenue du contrat, plafonnée à 3 mois et sous déduction de la rémunération qui a été payée depuis le début de l'incapacité de travail (art. 37/10)

► *Léa a signé un CDD de 12 mois qui débute le 1/1/23.*

Le 1/2/23, elle a un accident de voiture qui entraîne une incapacité de travail de 7 mois (jusqu'au 31/8/23).

Dès le 1/8/23 (après 6 mois d'incapacité), l'employeur est en droit de rompre le CDD moyennant paiement:

-de la rémunération qui reste à courir (5 mois de salaire)

-mais plafonnée à 3 mois

-et de laquelle il peut déduire le salaire garanti (à savoir le premier mois d'incapacité qui a été rémunéré par l'employeur).

S'il souhaite licencier, il devra donc verser 2 mois de rémunération pour rompre le contrat.

S'absenter du travail pour chercher un emploi pendant le préavis ?

Pendant un préavis, le travailleur ou la travailleuse peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence peut se faire une ou deux fois par semaine pourvu que la durée totale de ces absences ne dépasse pas une journée de travail par semaine (la durée des absences est proratisée en cas de travail à temps partiel).

A savoir:

- le droit de s'absenter ne peut pas être restreint par l'employeur en imposant certaines modalités. Le travailleur ou la travailleuse ne doit pas non plus rapporter la preuve qu'il ou elle s'est absenté.e pour chercher un emploi;
- concernant le choix des jours d'absence, la jurisprudence est variée. Pour certains, le choix revient purement et simplement aux travailleur.euses. Pour d'autres, on estime que les jours d'absence doivent être déterminés de commun accord, même si le choix final appartient aux travailleur.euses;
- si l'employeur estime que son employé abuse de ce droit, c'est à lui d'en apporter la preuve;
- ce droit peut être utilisé même en cas de démission et même si le travailleur ou la travailleuse a déjà retrouvé un autre emploi, restant libre de poursuivre ses recherches afin de trouver un emploi qu'il ou elle estime encore meilleur.

Que faire en cas de litige ?

Si vous êtes confronté.e à un litige qui ne trouve pas de solution à l'amiable avec l'employeur, gardez en tête les signaux suivants :

1/ Une action concernant un contrat de travail peut se faire dans les 12 mois qui suivent la fin du contrat de travail;

2/ Tout travailleur ou toute travailleuse, peut, selon la situation à laquelle il ou elle est confronté.e, contacter le Contrôle des Lois sociales (infraction concernant la rémunération, des conditions de travail non respectées, etc.), la médecine du Travail (dans des cas de violence sur le lieu de travail, incapacité causée par le travail, burn-out, bore-out, litige avec un membre de l'équipe et qui ne trouve pas d'issue en interne , etc.).

Conclusion

Quand on exerce un métier dans le secteur artistique, on est régulièrement confronté à des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Quand on passe par un bureau social pour artistes, on est constamment dans des contrats de ce type. Ces contrats répondent à une logique qui renvoie à des règles qui sont bien précisées dans la réglementation. La plupart du temps, ces contrats ne posent d'ailleurs pas de question particulière mais quand arrive l'éventualité d'une rupture du contrat avant terme ou quand survient une période d'incapacité de travail du travailleur ou de la travailleuse, les choses s'empirent quelquefois de manière assez rapide, soit car une indemnité doit être versée à l'une des parties, soit car le contrat peut se rompre de manière immédiate (dans certaines situations d'incapacité de travail). Si ces règles peuvent sembler lourdes, vous ne pouvez pas les éluder. Quoi qu'il en soit, comme dit au début de ce document: lisez, lisez, lisez toujours les mentions de votre contrat !

Dockers asbl œuvre à une meilleure protection sociale des travailleurs et travailleuses mais ne réalise pas d'accompagnement social ou juridique individuel. Si vous avez des questions autour des notions juridiques que nous traitons dans nos outils, nous vous invitons donc à prendre vos renseignements auprès des acteurs qui font ce travail dans leurs missions: services d'aide juridique de première ligne, syndicats, SPF Emploi, Travail et concertation sociale notamment.