

Recruter un collaborateur pour une durée déterminée, indéterminée ou pour une tâche spécifique doit se faire dans les règles. Cette note présente les principales caractéristiques des différents types de contrats de travail en fonction de la durée du travail.

La Loi relative aux Contrats de Travail (LCT - article 7) connaît trois types de contrat selon la durée. Le contrat de travail est conclu :

- pour une durée indéterminée,
- pour une durée déterminée ou jusqu'au retour du travailleur remplacé,
- pour un travail nettement défini.

Ces contrats peuvent être conclus aussi bien à temps plein qu'à temps partiel.

I. Le contrat de travail à durée indéterminée (ou CDI)

Le contrat de travail conclu à durée indéterminée est le contrat de droit commun en droit du travail. Il n'est en principe soumis à aucune exigence de forme. Il peut être conclu verbalement et son existence peut être prouvée par témoignage. La prudence et la sécurité juridique conseillent cependant de le constater par écrit (voir fiche RH sur le contrat de travail).

Même s'il est à durée indéterminée, un CDI ne peut être toutefois pas être conclu à vie. Le travailleur ne peut s'engager à rester sa vie durant au service de l'employeur. Une telle clause serait nulle car cette interdiction est d'ordre public.

Ce contrat prend en principe fin par la décision d'une partie de mettre fin au contrat. C'est que l'on nomme le **congé** dans le jargon. Dès qu'il y a eu congé, le contrat prend fin immédiatement, ce qui entraîne l'obligation de payer une indemnité compensatoire dans le chef de la partie qui rompt le contrat.

C'est pourquoi le congé est généralement accompagné d'un **préavis toujours** notifié par écrit reprenant obligatoirement la date du début et la durée de celui-ci. Le défaut d'écrit et de ses deux mentions entraîne la nullité du préavis et donc le paiement d'indemnités compensatoires (voir fiche RH sur la rupture du contrat de travail).

II. Le contrat de travail à durée déterminée (ou CDD)

Un contrat de travail est conclu à durée déterminée quand les parties conviennent par écrit qu'il prendra fin à l'échéance d'un terme ; c'est-à-dire à la date certaine qu'elles fixent. La durée sera le plus souvent déterminée au moyen d'une date précise ou par un certain nombre de jours, de mois ou d'années.

Il n'est pas interdit de fixer la durée d'une autre manière, pour autant qu'une telle clause permette de déterminer lors de la conclusion du contrat, la date exacte de son échéance. Par exemple : pour la durée de la saison théâtrale,...

II.I. La forme du contrat à durée déterminée

- Exigence d'un écrit: l'écrit est une condition de forme. Il doit établir l'accord des deux parties.

- L'écrit doit être établi pour chaque travailleur individuellement.
- A quel moment? le contrat doit être constaté par écrit et signé au plus tard au moment de l'entrée en service; c'est-à-dire au moment où débute l'exécution du contrat, éventuellement du deuxième contrat.
- Sanction : à défaut d'écrit ou de constatation par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, le contrat est réputé être conclu à durée indéterminée.

II.II. Interdiction de principe de contrats à durée déterminée successifs

Pour le législateur, le CDI doit rester la norme. C'est pourquoi l'article 10 de la Loi relative aux Contrats de Travail du 3 Juillet 1978 pose le principe de l'interdiction de la succession de contrats à durée déterminée.

Par conséquent, le législateur prévoit que dans l'hypothèse où les parties ont conclu plusieurs (càd. deux ou plus) contrats de travail pour une durée déterminée et sans qu'il y ait une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

L'article 10 prévoit deux grandes catégories d'exception à cette interdiction de principe :

- l'interruption imputable au travailleur lui-même ;
- la nature du travail ou d'autres motifs légitimes dont il est prouvé par l'employeur que la succession de contrats soit justifiée. Il s'agira par exemple de l'intérêt du travailleur, des circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise (par exemple, des CDD successifs conclus avec un liquidateur), des contrats successifs conclus dans le cadre d'une activité saisonnière ou dans le monde du spectacle, ...

II.III. Dérogation générale à l'interdiction de principe de contrats à durée déterminée

Parallèlement, l'article 10 bis déroge à cette interdiction de principe et prévoit que la succession de contrats de travail à durée déterminée est autorisée dans deux séries de cas:

- pour quatre contrats au maximum d'une durée de 3 mois au moins chacun conclus successivement et dont la durée totale ne dépasse pas 2 ans;
- pour plusieurs contrats d'une durée minimale de 6 mois chacun, à condition que la durée totale ne dépasse pas 3 ans et moyennant l'autorisation préalable de l'Inspection sociale du travail.

III. Le contrat pour un travail nettement défini

Le contrat conclu pour un travail nettement défini est celui dont les parties conviennent qu'il prendra fin, sans préavis ni indemnité, dès l'accomplissement du travail convenu. Même si le moment exact du terme reste incertain, il faut toutefois que le travailleur ait au moment de la conclusion de ce contrat, une connaissance précise du travail convenu et qu'il soit en mesure d'en évaluer avec une relative certitude, l'ampleur et la durée.

Ce sera par exemple le cas d'un engagement en vue de réaliser la traduction d'un certain nombre de documents. A l'inverse, des travaux de secrétariat ne peuvent être considérés comme un travail nettement défini.

Les principes applicables au contrat de travail pour une durée déterminée s'appliquent également au contrat pour un travail nettement défini ; c'est-à-dire :

- l'obligation d'une constatation par écrit et signature au plus tard au moment de l'entrée en service ;
- la présomption d'un contrat à durée indéterminée en cas de succession de contrats.

IV. Le contrat de remplacement

Un contrat de remplacement peut être conclu pour le remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre que le chômage partiel pour causes économiques ou d'intempéries, la grève ou le lock-out. Ce contrat est obligatoirement un contrat écrit qui stipule la raison du remplacement, l'identité du travailleur remplacé et les conditions de l'engagement.

Il s'agit en principe d'un contrat conclu à durée indéterminée qui prendra fin au moment où le travailleur remplacé reprendra ses fonctions (ou au moment où le contrat de cette personne prend fin). La durée du contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans.

V. Le contrat de travail temporaire et le contrat de travail intérimaire

Le contrat pour l'exécution d'un travail temporaire ou le contrat de travail intérimaire ne peuvent être conclus que dans certaines hypothèses. Le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire est conclu directement par un employeur et un travailleur tandis que le contrat de travail intérimaire passe par l'intermédiaire d'une société de travail intérimaire. Ces contrats doivent faire l'objet d'un écrit et peuvent être conclus aussi bien pour une durée déterminée que pour un travail nettement défini, mais également pour le remplacement d'un travailleur permanent.