

LE CONTRAT DE TRAVAIL DE DURÉE DÉTERMINÉE

L'engagement d'un travailleur pour une durée déterminée est une des solutions lorsqu'il s'agit de combler une absence. Malgré la souplesse que le contrat de durée déterminée (CDD) permet à l'employeur, ce dernier doit respecter certaines règles.

En général

Le CDD est limité dans le temps. Sa principale caractéristique réside dans le fait qu'il prend fin automatiquement à l'expiration de la durée convenue, sans qu'un congé doive être donné. Si, à la fin d'un CDD, le contrat est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée (CDI).

Résiliation

Un CDD ne peut en principe pas être résilié, ni par l'employé, ni par l'employeur, sauf en cas de juste motif (licenciement immédiat). Les parties ont cependant plusieurs possibilités qui leur permettent de garder une certaine marge de manœuvre :

1. *Temps d'essai.* Une convention écrite peut prévoir un temps d'essai. La durée doit être proportionnelle à la durée du CDD. Durant le temps d'essai, les parties peuvent résilier le contrat moyennant un préavis de 7 jours.
2. *Droit de résiliation anticipée.* Les parties peuvent se réserver le droit de mettre fin au contrat avant l'expiration de la durée convenue, moyennant le respect d'un certain préavis (au moins un mois). Si ni l'employé, ni l'employeur ne font usage de ce droit, le contrat prend fin automatiquement à la date déterminée d'avance. Il s'agit d'un contrat de durée maximale.

Protection contre le congé en temps inopportun

Le CDD prenant fin automatiquement, le travailleur n'est pas protégé contre le congé en temps inopportun. Concrètement, son contrat peut se terminer alors qu'il est accidenté, malade ou, pour une femme, enceinte ou en congé maternité. Si l'employeur s'est réservé un droit de résiliation anticipée et souhaite l'utiliser, il doit cependant faire attention à ces périodes de protection : La résiliation suit alors les mêmes règles que la résiliation d'un CDI, c'est-à-dire qu'un licenciement prononcé durant une période de protection est nul.



Contrats en chaîne

Lorsque plusieurs CDD entre les mêmes parties se suivent, on est en présence d'un contrat en chaîne. Les contrats en chaîne ne sont permis qu'à condition de reposer sur un motif objectif (par exemple activité saisonnière, durée incertaine d'un mandat ou de l'absence d'un collaborateur, etc.). Ils ne doivent pas avoir pour but de contourner les dispositions impératives de la loi, telles le paiement du salaire en cas de maladie ou la protection contre le congé en temps inopportun, ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail. La volonté de contourner la loi est présumée si le contrat en chaîne ne repose sur aucun motif objectif. Un contrat en chaîne inadmissible est valable, mais considéré comme un CDI entraînant le respect de toutes les règles relatives aux CDI (délais de congé, périodes de protection contre le licenciement, etc.)

Juin 2014

