

# Contrat de remplacement ? La CNE vous accompagne !

**ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT DE REMPLACEMENT OU VOUS L'AVEZ DEJA SIGNE ? QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ? POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CONTRAT, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !**

## **UN CONTRAT ECRIT**

Comme son nom l'indique, un contrat de remplacement est conclu pour remplacer un ou plusieurs travailleurs absents au travail, quel qu'en soit le motif (sauf chômage temporaire, grève ou lock-out). Le ou les travailleurs remplacés doivent avoir suspendu complètement leurs prestations, ou avoir réduit partiellement leurs prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, ou avoir été autorisé à reprendre partiellement le travail avec l'accord du médecin conseil de la mutuelle (temps partiel médical).

Par ailleurs, le contrat doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) au plus tard au moment de votre entrée en service et préciser : la durée de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), le ou les motifs de remplacement, le nom du ou des travailleurs remplacés. A défaut d'écrit reprenant ces mentions obligatoires, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.

## **DUREE ET CONTRATS SUCCESSIFS**

La durée du contrat de remplacement est limitée à deux ans. En cas de contrats de remplacement successifs, la durée totale est également limitée à deux ans, même si ces contrats sont séparés par des interruptions de quelques jours ou semaines (sauf si ces interruptions sont intervenues à votre demande). Si la période de 2 ans est dépassée, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent. Une seule exception : le contrat de remplacement peut durer plus de deux ans s'il a été conclu en vue de pourvoir au remplacement d'un travailleur en crédit-temps ou en congé thématique.

## **FIN DU CONTRAT**

L'employeur a la possibilité de prévoir, dans le contrat de remplacement, que celui-ci prendra fin moyennant un préavis réduit voire une absence de préavis, en cas de retour ou de fin effective de contrat du ou des travailleurs remplacés. En dehors de ces hypothèses, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent. Si rien n'est précisé dans le contrat de remplacement concernant la fin du contrat, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.

## **VOUS OBTENEZ UN AUTRE CONTRAT ?**

L'employeur qui souhaite vous garder dans l'entreprise après le contrat de remplacement peut vous proposer un CDD uniquement si le remplacement a duré moins de deux ans. Si le remplacement a duré deux ans ou plus, il ne peut vous proposer qu'un CDI. Par ailleurs, votre ancienneté sous contrat de remplacement doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et autres droits (préavis, congés, primes...).

**Besoin de nous contacter ?** Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.  
**Besoin de nous rencontrer ?** Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.  
**Besoin de nous écrire ?** Une seule adresse : [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be)

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin  
**Mise à jour : Août 2023**

