

# Contrat à durée déterminée ? La CNE vous accompagne

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

Comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période limitée. Ce contrat mentionne la date à laquelle il commence et celle à laquelle il prend fin. Afin de protéger au mieux le travailleur, plusieurs règles encadrent le CDD.

### **UN CONTRAT ECRIT**

Le CDD doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) et signé au plus tard au moment de votre entrée en service. A défaut, le contrat est automatiquement considéré comme étant à durée indéterminée.

### **CONTRATS SUCCESSIFS**

En principe, l'employeur ne peut pas vous engager dans le cadre de plusieurs CDD qui se suivent directement. Au lieu de cela, il doit vous proposer un contrat à durée indéterminée (CDI). La loi permet quatre exceptions :

- Vous pouvez conclure jusqu'à 4 CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 3 mois et que leur durée totale ne dépasse pas 2 ans.
- Vous pouvez conclure plusieurs CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 6 mois et que leur durée totale ne dépasse pas 3 ans, et ce moyennant l'accord préalable du Contrôle de lois sociales.
- Vous pouvez conclure des CDD successifs sans limite, si vous en faites vous-même la demande, pour des raisons personnelles ou autres.
- Vous pouvez conclure des CDD successifs si l'employeur peut démontrer que cela est justifié par des motifs légitimes (par exemple, pour plusieurs dates de spectacle, pour un projet temporaire intrinsèquement lié à une subvention temporaire dont on ne sait pas prévoir si elle sera reconduite ou non...).

### **VOUS OBTENEZ UN CDI ?**

Si vous obtenez un CDI dans la même entreprise, votre ancienneté sous CDD doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et d'autres droits (préavis, congés, primes...).

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les travailleurs sous CDD ne peuvent pas être traités moins favorablement parce qu'ils travaillent à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient ces différences de traitement.

### **RUPTURE DU CONTRAT**

Sauf en cas de faute grave, l'employeur ou le travailleur qui rompt le contrat avant la date prévue doit payer une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée du CDD restant à courir, plafonnée au double de l'indemnité qui aurait été due s'il s'agissait d'un CDI. Par dérogation et pour le 1er CDD uniquement : si la rupture a lieu durant la première moitié du CDD (sans que cette période dépasse 6 mois), un préavis de licenciement ou de démission peut être presté..

## INCAPACITE DE TRAVAIL

Pour les CDD de moins de 3 mois, et après l'expiration de la période durant laquelle un préavis est possible (c'est-à-dire pendant la première moitié du CDD), l'employeur peut rompre le contrat après 7 jours d'incapacité de travail ininterrompus, et ce sans indemnité. Pour les CDD de 3 mois et plus, l'employeur peut rompre le contrat après 6 mois d'incapacité de travail, moyennant une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée du CDD restant à courir, plafonnée à 3 mois de salaire et diminuée du salaire garanti éventuel déjà payé.

**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