



Contrat à durée déterminée ?

La CNE vous accompagne

On vous propose un contrat à durée déterminée ou vous l'avez déjà signé ? 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 avant l'entrée en service. Si la date de fin du contrat n'est pas mentionnée, 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 quatre 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. Par ailleurs, si un poste est vacant dans l'entreprise, l'employeur doit en informer les travailleurs sous CDD, au moins par une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise. Vous pouvez également envoyer un courrier à votre employeur pour manifester votre intérêt pour un poste qui se libérera au sein de l'entreprise et qui correspond à votre emploi ou à vos qualifications.

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. 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, pour autant que les dates de début et de fin de préavis se situent à l'intérieur de cette période.

INCAPACITE DE TRAVAIL

Pour les CDD de moins de 3 mois, l'employeur peut rompre le contrat après 7 jours d'incapacité de travail ininterrompus, après l'expiration de la période durant laquelle un préavis est possible, et ce sans indemnité. Pour les CDD de 3 mois et plus, il 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.

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 égale au salaire brut jusqu'à la fin du contrat (plafonnée au double de l'indemnité de préavis pour contrat à durée indéterminée). Pour le 1er CDD uniquement : si la rupture a lieu durant la première moitié (maximum 6 mois) du CDD, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.

Besoin de nous contacter ?

Appelez-nous au 067 88 91 00

le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12h 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.



Lu-Ma-Me 13h30 -16h30/Je 9h à 12h

En raison des conditions
sanitaires actuelles,
ces heures d'ouverture peuvent varier.
Prenez contact avec le secrétariat le
plus proche avant de vous déplacer.

Besoin de nous écrire ?

Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Nos équipes vous répondront dans les plus brefs délais.



cne.info@acv-csc.be

Secrétariat national

Avenue Robert Schuman 52,
1401 Nivelles (Baulers)
+32 (0)67 88 91 91

Secrétariat d'Arlon

Rue Pietro Ferrero 1,
6700 Arlon
+32 (0)63 24 20 55

Secrétariat de Charleroi

Rue Prunieu 5,
6000 Charleroi
+32 (0)71 23 08 78

Secrétariat de Bruxelles

Rue Pletinckx 19,
1000 Bruxelles
+32 (0)2 557 86 10

Secrétariat de Liège

Boulevard Saucy 10,
4020 Liège
+32 (0)4 340 74 90

Secrétariat de Mons

Rue Claude de Bettignies 10-12,
7000 Mons
+32 (0)65 37 26 13

Secrétariat du Brabant wallon

Rue des Canoniers 14,
1400 Nivelles
+32 (0)67 88 46 90

Secrétariat de Verviers

Pont Léopold 4/6,
4800 Verviers
+32 (0)87 85 99 96

Secrétariat de La Louvière

Place Maugrétout 17,
7100 La Louvière
+32 (0)65 37 28 22

Secrétariat de Namur

Chaussée de Louvain 510,
5004 Bouge
+32 (0)81 25 90 70

Secrétariat d'Eupen

Rue d'Aix-la-Chapelle 89,
4700 Eupen
+32 (0)87 85 99 26

Secrétariat de Tournai

Avenue des Etats-Unis 10/5,
7500 Tournai
+32 (0)69 88 07 49

Mise à jour : Août 2021



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

www.lacsc.be/cne