

Contrat à durée déterminée ? La CNE vous accompagne

ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT A 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 !

UN CONTRAT ÉCRIT

Comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période limitée. 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. Ce contrat mentionne la date à laquelle il commence et celle à laquelle il prend fin. 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. Il doit vous proposer un contrat à durée indéterminée (CDI). La loi permet toutefois quatre exceptions :

- Vous pouvez conclure jusqu'à 4 CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 3 mois et que la 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 la 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 lié à une subvention temporaire dont on ne sait pas prévoir si elle sera reconduite)

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 travailleur·euses sous CDD ne peuvent pas être traité·es 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 la·le travailleur·euse qui rompt le contrat avant la date prévue doit payer une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée restante, plafonnée au double de l'indemnité qui aurait été due s'il s'agissait d'un CDI. Par dérogation et pour le 1^{er} CDD uniquement : si la rupture a lieu durant la première moitié du CDD (avec un maximum de 6 mois), un préavis de licenciement ou de démission peut être presté (au lieu de l'indemnité).

INCAPACITÉ 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 restante, 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

Mise à jour : Juillet 2026