

MISE AU TRAVAIL - ENGAGER LES PRINCIPAUX TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

- **EN BREF**

Quel contrat conclure dans quelle situation ? Pour répondre à cette question, cette fiche s'attache à présenter les principaux types de contrats de travail, les hypothèses dans lesquelles ils peuvent être conclus et les exigences auxquels ils doivent répondre, ainsi que leurs implications.

- **PLAN**

Selon la nature du contrat de travail : contrat de travail d'ouvrier ou d'employé

Selon la durée du contrat de travail : contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, contrat de remplacement – et quelques autres

Selon le temps de travail : contrat de travail à temps plein ou à temps partiel

Des contrats particuliers

Références légales



Outils, formulaires et documents



Les numéros d'article entre parenthèses renvoient à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'ensemble des textes applicables et leurs références exactes sont repris en fin de document.

- **SELON LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER OU D'EMPLOYÉ**

Opter pour un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé ne relève pas d'un choix : c'est le type de travail convenu qui est déterminant. L'ouvrier est ainsi le travailleur qui fournit un travail principalement manuel ; l'employé est celui qui fournit un travail principalement intellectuel.

Les différences entre les deux types de contrat sont assez importantes. Elles concernent notamment :

- la durée de la période d'essai (plus longue pour les employés) ;
- les modalités de rupture du contrat de travail (délais de préavis plus longs pour les employés) ;
- le recours pour licenciement abusif (qui n'existe comme tel que pour les ouvriers) ;
- l'existence de certaines causes de suspension spécifiques aux ouvriers (entre autres le chômage temporaire pour raisons économiques ou pour cause d'accident technique) ;
- le paiement du pécule de vacances (via l'O.N.V.A. pour les ouvriers, directement par l'employeur pour les employés) ;
- le calcul des cotisations patronales (plus élevées chez les ouvriers car elles financent aussi le pécule de vacances)
- le paiement de la rémunération (au moins deux fois par mois pour les ouvriers);
- etc.

Rien n'interdit d'octroyer à un ouvrier tout ou partie des avantages du statut d'employé. On ne pourra toutefois jamais modifier son statut, ni lui retirer les avantages propres à celui-ci (par ex. la période d'essai plus courte ou la possibilité de démissionner moyennant un préavis plus bref). Attribuer le statut d'employé à un ouvrier revient donc à lui octroyer les avantages des deux statuts.

- **SELON LA DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU INDÉTERMINÉE, CONTRAT DE REMPLACEMENT - ET QUELQUES AUTRES**

Les parties peuvent choisir pour quelle durée elles s'engagent. Les implications du type de contrat choisi se situent essentiellement au niveau des modalités par lesquelles il pourra prendre fin.

Contrat de travail à durée indéterminée

C'est le contrat « par défaut », qui sera retenu si les parties n'ont rien prévu, ou si les formalités requises pour les autres types de contrat n'ont pas été respectées.

Sauf motif grave, la partie qui souhaite mettre fin à ce type de contrat devra en principe respecter un délai de préavis, ou payer à l'autre partie une indemnité compensatoire.

Contrat de travail à durée déterminée (articles 9 à 11)

Dans ce contrat les parties fixent un terme, à l'échéance duquel le contrat prendra fin automatiquement et sans qu'aucune formalité soit requise. Rompre anticipativement le contrat sera par contre plus difficile/coûteux dans ce cas (voir les fiches relatives à la fin du contrat). Au-delà du terme convenu, si les parties poursuivent l'exécution du contrat de travail, celui-ci sera considéré comme conclu pour une durée indéterminée.

Quelles formes ?

Le contrat à durée déterminée doit obligatoirement être conclu par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service, et pour chaque travailleur individuellement. A défaut d'écrit, le contrat de travail est présumé conclu à durée indéterminée.

Peut-on conclure plusieurs contrats à durée déterminée successifs?

Il est en principe interdit de conclure plusieurs contrats à durée déterminée successifs. Dans un tel cas le deuxième contrat sera considéré comme conclu à durée indéterminée, sauf dans les cas suivants :

- les deux contrats sont séparés par une interruption imputable au travailleur (*par exemple parce qu'il a refusé le renouvellement de son contrat pour convenances personnelles, ou parce qu'il n'a pas obtenu en temps utile son permis de travail*);
- la conclusion de contrats à durée déterminée successifs se justifie par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes (*exemples : contrats de recherche scientifique subventionnés, spectacle*)
- les parties entrent dans le cadre d'une des dérogations prévues par la loi:
 - maximum 4 contrats de minimum 3 mois chacun, pour une durée totale de maximum 2 ans ;
 - moyennant autorisation préalable de l'Inspection des Lois sociales, des contrats successifs de minimum 6 mois chacun, pour une durée totale de maximum 3 ans.

L'autorisation du Contrôle des Lois sociales doit être demandée selon des formalités bien précises. Pour plus d'informations vous trouverez les coordonnées de la direction compétente sur le site du SPF Emploi (www.emploi.belgique.be > organigramme > Direction générale Contrôle des lois sociales).

Contrat de remplacement (article 11 ter)

Ce contrat conclu pour assurer le remplacement d'un travailleur permet de déroger aux règles classiques en matière de durée du contrat et de délai de préavis.

Dans quels cas peut-on conclure un contrat de remplacement ?

Le contrat de remplacement ne peut être utilisé que si le contrat de travail de la personne remplacée est totalement suspendu. Il est donc exclu lorsque la personne ne fait que réduire ses prestations (par exemple dans le cadre d'une prépension à mi-temps, d'un mi-temps médical, etc.). Une exception toutefois : le crédit-temps (1/2 temps ou 1/5 temps).

Le contrat de remplacement est également exclu en cas de grève (ainsi que dans certaines circonstances peu fréquentes dans le secteur de l'aide sociale et des soins de santé - chômage partiel pour causes économiques ou pour intempéries, lock-out).

Quelles formes ?

Le contrat de remplacement doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service. Il doit mentionner le motif du remplacement et l'identité du travailleur remplacé, ainsi que les conditions de l'engagement (notamment les modalités de fin de contrat). Si ces formes ne sont pas respectées, le contrat sera considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Quelle durée pour le contrat de remplacement ?

Le contrat de remplacement est en principe conclu pour une durée indéterminée - c'est l'avantage même du contrat de remplacement, qui permet de tenir compte d'un retour du travailleur à une date non connue-, mais avec des modalités de cessation du contrat qui peuvent être plus souples. Les parties peuvent ainsi prévoir que le contrat prendra fin moyennant un délai de préavis réduit, voire sans préavis, en cas de retour du travailleur remplacé ou lorsque le contrat de ce travailleur prend fin.

La durée du contrat de remplacement ne peut dépasser 2 ans. Il en va de même en cas de contrats de remplacement successifs sans interruption imputable au travailleur. Une fois le délai de 2 ans dépassé, on appliquera les règles normales du contrat à durée indéterminée.

Voir la fiche 2A pour des questions approfondies sur le contrat de remplacement

D'autres types de contrats

Mentionnons pour mémoire d'autres types de contrats moins fréquemment utilisés dans nos secteurs:

- le contrat pour un travail nettement défini : ici ce n'est pas la durée du travail qui est fixée mais l'ampleur du travail (par ex. la rédaction d'un ouvrage) - ce contrat est soumis aux mêmes conditions de validité que les contrats à durée déterminée, et aux mêmes limites en cas de contrats successifs;
- le contrat de travail intérimaire : conclu par l'intermédiaire d'une société de travail intérimaire, il vise des hypothèses bien précises (e.a. le remplacement d'un travailleur, l'exécution d'un travail exceptionnel, le surcroît exceptionnel de travail)
- le contrat de travail temporaire : dans les mêmes situations que celles où le travail intérimaire est autorisé, ce contrat est conclu directement avec l'employeur.

Remarque : les contrats de travail temporaires et intérimaires sont régis par la loi du 24 juillet 1987.

• SELON LE TEMPS DE TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL

Les parties peuvent choisir pour quel volume de prestations elles s'engagent. Outre les implications financières, le type de contrat choisi aura des conséquences importantes quant aux règles et formalités relatives au temps de travail (affichage de l'horaire, conséquences d'un dépassement d'horaire, etc.).

Contrat de travail à temps plein

C'est le contrat « par défaut », en l'absence de dispositions contraires.

Le contrat de travail à temps plein est conclu pour la durée maximale de travail dans l'institution (38h le plus souvent – éventuellement moins dans certains institutions).

Contrat de travail à temps partiel (article 11bis)

Le contrat de travail à temps partiel est conclu pour une durée inférieure à la durée normale de travail dans l'institution.

Le contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service. Il doit mentionner le régime et l'horaire de travail du travailleur. A défaut, le travailleur peut choisir le régime et l'horaire de travail qui lui sont les plus favorables parmi ceux indiqués au règlement de travail ou, à défaut, dans tout autre document social obligatoire.

Le contrat de travail à temps partiel implique le respect d'une série de formalités (affichage des horaires, enregistrement des dérogations, etc.) pour lesquelles nous renvoyons aux fiches relatives au temps de travail.

• DES CONTRATS PARTICULIERS

Certains contrats sont régis par des dispositions spécifiques, et supposent également le respect de formes particulières. Mentionnons ici :

- le contrat de travail d'étudiant (articles 120 à 130 ter) – voir la fiche 2B
- le contrat de travail à domicile (articles 119.1 à 119.12).

• RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.
En général	
Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	22/08/1978
Contrats à durée déterminée successifs	
Arrêté royal du 17 juin 1994 désignant les fonctionnaires compétents pour octroyer l'autorisation de conclure des contrats de travail successifs pour une durée déterminée, visés à l'article 10bis, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et fixant la procédure relative à l'obtention de cette autorisation	25/06/1994
Contrat de travail à temps partiel	
CCT n°35 du 27 février 1981 conclue au sein du Conseil National du Travail concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel	Voir le site www.cnt-nar.be pour une version coordonnée
Contrat de travail temporaire ou intérimaire	
Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.	20/08/1987

• OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS



Brochure de référence :

- Clefs pour le contrat de travail (brochure du SPF Emploi)
- Clefs pour ... le travail des étudiants (idem)

Documents et formulaires utiles :

- Modèles de contrats de travail de la FIMS (*ces modèles seront adaptés après la formation*)

Voir aussi les autres notes de la FIMS relatives à la mise au travail.