

Guide : Contrat de travail à durée déterminée - à temps plein

Date de mise à jour : Juillet 2023

Remarques préalables

Ce guide a pour but de vous aider dans la rédaction de vos conventions. Il doit être adapté et complété en tenant compte de votre situation particulière. Ce document est indissociable du modèle auquel il se rapporte. Il fournit des explications sur certaines mentions du modèle et sur certaines notions juridiques. Il permet une bonne compréhension du modèle.

Ce document a été réalisé dans le cadre d'une collaboration entre la CESSoC et certaines de ses fédérations membres.

Consultez votre fédération patronale ! N'hésitez pas à consulter votre fédération patronale si vous ne trouvez pas la réponse à vos questions dans ce document.

En aucun cas, la CESSoC ou ses fédérations membres ne peuvent être tenues responsables d'une mauvaise utilisation de ces documents.

Des couleurs et des sigles pour plus de lisibilité...

Pour plus de lisibilité, lorsque nécessaire, il a été utilisé, au cours de la rédaction du modèle, des couleurs et des sigles :

- **En rouge**, les mentions importantes avec le sigle ►
- **En vert**, les mentions facultatives avec le sigle ↑
- Les dispositions qui ne concernent que certains sous-secteurs ou certaines associations sont mentionnées **en orange**, avec le sigle ❖. À vous de faire votre sélection et de ne garder que les dispositions applicables à votre association après avoir éventuellement consulté votre fédération.
- Certaines mentions sont écrites **en bleu**. Ce sont des mentions que vous devez compléter, pour lesquelles vous devez faire un choix, opter pour une des possibilités proposées ou ajouter une autre possibilité.

Ce modèle et son guide d'utilisation sont développés sous licence *Creative Commons*.

Il peut être diffusé à condition d'en mentionner la source.

Il ne peut être utilisé à des fins commerciales.

Il peut être modifié et amélioré par les utilisateurs.

Le document doit être diffusé sous licence identique.



Vigilances

- ✓ Le contrat de travail à temps plein et à durée déterminée est un contrat de travail mentionnant une date déterminée ou un événement dont la réalisation à une date connue mettra fin au contrat de travail.
- ✓ Le contrat à durée déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement et, au plus tard, au moment de l'entrée en service du travailleur.

Dans le cas où la date de fin de contrat n'a pas été constatée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, le contrat est à durée indéterminée.
- ✓ Si vous engagez un travailleur dans le cadre d'un régime d'aide à l'emploi (par exemple : APE, ACS, SINE, ACTIVA Brussels, Impulsion), le contrat de travail devra, en outre :
 - obligatoirement contenir certaines mentions ;
 - obligatoirement être conclu en trois ou quatre exemplaires originaux dans la mesure où certains exemplaires doivent être envoyés à différents organismes (par ex : à l'organisme de paiement des subventions ...)
 - pour certaines aides à l'emploi, une annexe devra être complétée et signée par les parties au contrat de travail concomitamment à la signature du contrat de travail dont elle fera partie intégrante.

Nous vous conseillons dès lors de vérifier pour chaque régime d'aide à l'emploi que toutes les conditions de forme (mentions obligatoires, annexes, nombre d'exemplaires originaux etc) soient bien remplies. Dans un tel cas, il est également conseillé de mentionner dans le titre du contrat de travail que celui-ci est conclu dans le cadre d'un régime d'aide à l'emploi.

Pour mieux comprendre

Article 1 – Sources du droit

Les contrats de travail sont régis principalement par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. D'autres dispositions légales ou conventionnelles peuvent néanmoins s'appliquer à la relation de travail.

► Article 2 – Objet du contrat

Le contrat doit mentionner si le Travailleur a le statut d'employé ou d'ouvrier.

Le droit du travail distingue toujours les employés et les ouvriers. La loi du 26 décembre 2013 "sur le statut unique" a rapproché les règles qui sont appliquées aux employés et aux ouvriers en matière de préavis et de jour de carence, mais n'a pas supprimé les deux statuts.

Le contrat doit mentionner la fonction, les tâches et responsabilités exercées par le Travailleur.

Cela permettra notamment, si un barème est applicable, de savoir à quelle catégorie professionnelle et à quel échelon, le Travailleur doit être rattaché. Dans certains secteurs de la CP 329.02, les fonctions les plus courantes sont décrites en annexe d'une convention collective de travail concernant les classifications de fonction. Les membres d'une fédération de la CESSoC trouveront toutes les informations sur [l'espace dédié aux conventions collectives de travail sur le site de la CESSoC](#).

► Article 3 – Durée du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée doit mentionner une date déterminée ou une durée ou un événement dont la réalisation à une date future et connue mettra fin au contrat de travail.

Les parties doivent savoir précisément, à la date de conclusion du contrat, à quel moment le contrat prendra fin. En d'autres mots, le contrat doit mentionner une date ou une durée ou encore un événement qui se produira à une date connue d'avance.

Exemples :

- le contrat prendra fin le 31 mars 2024
- le contrat prendra fin lorsque le travailleur aura atteint l'âge de 67 ans
- le contrat prendra fin dans 18 mois à compter de la date d'entrée en service du travailleur

Sauf exception, lorsque les parties concluent des contrats de travail à durée déterminée successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption imputable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

Il n'en sera néanmoins pas ainsi si l'employeur peut démontrer que ces contrats de travail sont justifiés soit par la nature même du travail (ex : travail saisonnier) soit par d'autres motifs légitimes (par exemple : contrats subventionnés conclus dans le cadre de spectacles...). En cas de doute, il appartient au tribunal du travail d'apprécier si ces motifs invoqués par l'employeur sont justifiés.

Il existe, en outre, deux possibilités de conclure légalement des contrats de travail à durée déterminée successifs :

- Contrats de travail successifs d'une durée totale de 2 ans maximum : l'employeur et le travailleur peuvent conclure au maximum quatre contrats de travail à durée déterminée successifs, pour autant que la durée de chacun de ceux-ci ne soit pas inférieure à trois mois et que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas deux ans ;
- Contrats de travail successifs d'une durée totale de 3 ans maximum : moyennant l'autorisation préalable de la DG Contrôle des lois sociales, des contrats de travail successifs pour une durée déterminée peuvent être conclus, avec chaque fois une durée minimale de six mois, à condition que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas trois ans.

► Article 5 – Horaires et régime de travail

L'horaire applicable aux travailleurs à temps plein ne doit pas obligatoirement être repris dans le contrat de travail individuel. Le contrat peut se contenter de faire référence au règlement de travail dans lequel doivent être repris les horaires de travail appliqués dans l'entreprise aux travailleurs à temps plein.

Le modèle propose de choisir entre différents types d'horaires :

- Horaire fixe
- Horaire fixe sur cycle
- Horaires flottants : permettent au Travailleur de déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail et de ses pauses dans le cadre de **plages horaires mobiles** définies moyennant le respect des **plages fixes** (périodes de présence obligatoire sur le lieu de travail. Ce type d'horaires n'est possible que lorsque votre règlement de travail (ou une convention collective d'entreprise prévoit les plages fixes et mobiles ainsi qu'éventuellement les pauses prévues.

En vertu de la CCT du 31 mars 1999 relative à la durée du temps de travail conclue en CP 329, la durée normale du travail est de 38 heures par semaine (en moyenne, sur base annuelle). Cette moyenne peut être réalisée par des horaires comprenant jusqu'à 8 heures par jour et 40 heures par semaine (dans ce dernier cas les prestations effectives plus élevées sont compensées par l'octroi de repos compensatoires). Dans certaines associations, la durée normale du travail est inférieure à 38 heures par semaine en raison d'une réduction collective du temps de travail.

La journée de travail doit s'effectuer entre 6h00 et 20h00. Un travailleur peut prêter au maximum 6 heures sans interruption. Dès que la limite de 6 heures de prestations est atteinte, une pause de min. 15 minutes doit être accordée.

En principe, il est interdit de travailler de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Dans certains cas et moyennant le respect de conditions, l'Employeur peut recourir à un régime de travail dérogatoire aux principes mentionnés ci-dessous. Ces dérogations peuvent être ponctuelles (heures supplémentaires volontaires, surcroît extraordinaire de travail, force majeure) ou structurelles. Le modèle propose les deux dérogations structurelles suivantes :

- régime de la « petite flexibilité » (v. régimes alternatifs) : permet de prêter jusqu'à 9 heures par jour et/ou 45 heures par semaine. Le temps de travail quotidien ne pourra dépasser le temps de travail quotidien normal de plus de 2 heures avec un maximum de 9 heures au total par jour. Le temps de travail hebdomadaire ne pourra dépasser le temps hebdomadaire normal de plus de 5 heures avec un maximum de 45 heures. L'horaire alternatif doit être communiqué au Travailleur au moins 7 jours ouvrables à l'avance par affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté ou par un autre moyen défini au règlement de travail. L'horaire de travail communiqué sera un de ceux repris au règlement de travail. Les modalités d'application complémentaires sont reprises dans le règlement de travail.
- ❖ régime de la « variabilité socioculturelle » (v. régimes alternatifs) : permet de prêter jusqu'à 11 heures par jour et/ou 50 heures par semaine, de travailler de nuit, les dimanches et les jours fériés pour les activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment, notamment pour permettre la rencontre des bénévoles et la réalisation des activités ouvertes au public. Toutefois, conformément à l'Arrêté royal du 16 juin 1999 et à la CCT du 25 octobre 1999, la durée hebdomadaire moyenne de 38 heures doit être respectée sur une période de 26 semaines dont le début et la fin sont fixés au règlement de travail. À défaut, par semestre on entend la période allant du 1er février au 31 juillet et du 1er août au 31 janvier. À aucun moment au cours de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées pendant cette période de référence.

Nous n'aborderons pas plus en détail les possibilités de déroger aux limites imposées par la législation sur le temps de travail. Pour plus d'information, veuillez consulter la fiche [CCT en pratique](#). Si ce type de dérogation vous semble nécessaire dans le cadre de la relation de travail, n'hésitez pas à contacter votre fédération. Consultez également l'agenda des formations organisées par la CESSoC.

► Article 6 – Rémunération

Les parties peuvent librement fixer le montant de la rémunération. Que la rémunération soit fixe et/ou variable, payée par heure ou par mois, l'employeur est cependant tenu de respecter les rémunérations minimales fixées par les conventions collectives de travail (barèmes).

En CP 329, les secteurs visés par les accords non marchands dans les différentes Communautés et Régions ainsi que les centres sportifs sont tenus à des grilles barémiques.

En CP 329.03, une convention collective de travail instaure un revenu minimum mensuel moyen garanti.

Lorsque votre association n'est concernée, ni par les barèmes issus des accords non marchands, ni par la RMMMGM instaurée en CP 329.03, il convient toujours de respecter le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) défini par le Conseil National du Travail.

Tous les barèmes ainsi que le RMMMGM sont disponibles sur le site de la CESSoC :

- [Barèmes issus des accords non-marchands](#)
- [RMMMGM en CP 329.03](#)
- [RMMMGM défini par le Conseil National du Travail](#)

Attention : pour la SCP 329.03, le montant du RMMMGM est supérieur à celui prévu au niveau intersectoriel.



↑ Article 7 – Avantages

Outre la rémunération prévue à l'article 6, des avantages extra-légaux peuvent également être octroyés au Travailleur (sur base de conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, de convention ou même de l'usage).

ATTENTION : certains avantages extra-légaux peuvent être considérés comme un revenu professionnel imposable, soumis aux cotisations sociales. D'autres seront, par contre, exemptés. Exemples d'avantages exemptés pour autant que les conditions soient remplies :

- ✓ Chèques-repas
- ✓ Eco-chèques
- ✓

Si vous souhaitez plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre fédération. Consultez également l'agenda des formations organisées par la CESSoC.

▶ Article 8 – Paiement de la rémunération

Dans notre secteur, la rémunération doit être payée en monnaie scripturale (par assignation postale, chèque circulaire ou virement à un compte bancaire ou de chèques postaux). Le mode le plus couramment utilisé est le virement bancaire, mais le Travailleur pourrait faire un autre choix.

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers :

- au moins deux fois par mois à 16 jours d'intervalle au plus pour les ouvriers. Un acompte devra donc toujours être versé à l'ouvrier. Cet acompte doit approximativement correspondre à ce qui est dû en rémunération nette. Le deuxième paiement doit constituer un règlement définitif de la rémunération du mois ;
- une fois par mois pour les employés.

Le moment du paiement peut être fixé :

- par une convention collective de travail ;
- par le règlement de travail : celui-ci peut fixer la date de paiement au plus tard au 7e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu ;
- à défaut de CCT ou de dispositions contenues dans le règlement de travail, la rémunération doit être payée au plus tard le 4e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés.

Article 9 – Primes et gratifications exceptionnelles

Cette clause a pour but d'attirer l'attention du Travailleur sur le fait qu'une prime ou gratification exceptionnelle qui serait octroyée en dehors des obligations prévues dans des conventions collectives de travail sectorielles ou autres, constitue une libéralité et ne constituera pas un droit acquis pour l'avenir dans le chef du Travailleur.

↑ Article 10 – Droits d'auteur

Lorsqu'un travailleur est l'auteur d'une création (un livre, une pièce de théâtre, un dessin, un programme informatique, une présentation...) en exécution de son contrat de travail, les droits d'auteur y afférents lui reviennent. Toutefois, les droits patrimoniaux relatifs à l'œuvre (droits de reproduction, d'adaptation, de communication) peuvent être cédés à l'employeur sous certaines

conditions : cette cession des droits doit être expressément prévue dans un écrit et la création de l'œuvre doit faire partie des tâches du travailleur.

Par contre, les droits moraux de l'œuvre (droits de paternité, de première communication au public ou droit au respect de l'œuvre) ne sont pas cessibles. Le travailleur peut toutefois y renoncer tant que cette renonciation n'est ni générale ni illimitée.

Article 11 – Devoir de discrétion et confidentialité des données

La loi relative aux contrats de travail prévoit que "le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle".

En outre, certaines professions sont soumises au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal. Par conséquent, les personnes exerçant ces professions ne peuvent divulguer aucune information qui leur a été transmise dans le cadre de leur fonction.

Il s'agit des professions suivantes :

- ✓ les métiers de la santé et du bien-être (médecins, pharmaciens, assistants sociaux et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie ...)
- ✓ les agents de police.

Le secret professionnel est permanent, même lorsque la relation de confiance est terminée ou lorsque le contrat de travail est arrivé à terme. Un travailleur tenu au secret professionnel ne peut donc révéler à des tiers aucune information individualisable portée à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de sa fonction. La divulgation de telles informations est punie pénalement et n'est permise que dans les situations suivantes :

- ✓ devant un tribunal ou une commission d'enquête parlementaire, lorsque l'enquête l'exige ;
- ✓ lorsqu'il s'agit de parents d'enfants mineurs, étant donné qu'ils sont civilement responsables et disposent du droit de décision quant aux aspects fondamentaux de l'éducation tels que l'enseignement et la santé ;
- ✓ quand la personne concernée donne son accord, est dans l'incapacité d'exprimer sa volonté et lorsqu'une situation d'urgence se présente ;
- ✓ pour informer le supérieur hiérarchique ; le secret professionnel est, dès lors, partagé avec le supérieur pour autant que celui-ci apporte également son aide.

Article 12 – Conflits d'intérêts et exclusivité

Le modèle prévoit un devoir d'information préalable. Toutefois, le contrat de travail pourrait prévoir l'exigence d'un accord préalable de l'employeur pour autant qu'il s'agisse d'activités concurrentes ou d'activités susceptibles d'entraver l'exécution correcte du contrat de travail.

Article 13 – Incapacité de travail

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes d'incapacité de travail qui résultent d'une maladie ou d'un accident. Sauf cas de force majeure, un travailleur en incapacité de travail doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et envoyer ou remettre ce certificat dans le délai prévu par la convention collective ou par le règlement de travail.

Si aucun délai n'est prévu, le délai fixé par la loi est de 2 jours ouvrables, à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation.

Depuis le 28 novembre 2022, le travailleur est dispensé, trois fois par année civile, de l'obligation de justifier une incapacité de travail d'un jour avec un certificat médical. Cette dispense s'applique



également au premier jour d'une plus longue période d'incapacité de travail. Le travailleur doit cependant toujours et encore avertir immédiatement son employeur et se soumettre à un contrôle, le cas échéant.

Seuls les employeurs ayant moins de 50 travailleurs peuvent exiger que les travailleurs présentent un certificat médical pour chaque incapacité de travail. Dans ce cas, cela doit être stipulé explicitement dans une convention collective ou dans le règlement de travail de cet employeur.

Article 14 – Suspension et fin du contrat de travail

À l'échéance du contrat de travail à durée déterminée

À l'échéance, aucun avertissement ou préavis n'est requis. Dans les cas où les parties, après l'échéance du terme, continuent l'exécution du contrat, celui-ci sera en principe soumis aux mêmes règles que celles prévues pour les contrats de travail à durée indéterminée.

Un contrat de travail à durée déterminée doit normalement être exécuté jusqu'à l'échéance convenue.

Rupture unilatérale

Cependant, par dérogation chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié du contrat de travail à durée déterminée et sans que cette période ne dépasse 6 mois et ce moyennant le respect des délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978. Lors de la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs, cette possibilité n'est réservée que pour le premier contrat conclu.

Par contre, pendant la deuxième moitié du contrat restant à exécuter, jusqu'au terme initialement prévu par les parties, le contrat ne peut plus être rompu avant terme et sans motif grave moyennant délai de préavis : la partie qui rompt néanmoins le contrat à ce moment doit alors payer une indemnité à l'autre partie.

Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Rupture unilatérale en cas de maladie ou d'accident

Si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 7 jours, l'employeur peut rompre ce contrat de moins de 3 mois sans indemnité.

Cependant, une telle rupture sans indemnité n'est possible qu'à condition qu'elle intervienne après la fin de la période pendant laquelle un préavis est autorisé.

Si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 6 mois, l'employeur peut rompre ce contrat de 3 mois et plus en payant une indemnité égale au montant de la rémunération à payer jusqu'à l'échéance convenue (ou pendant le délai encore nécessaire à l'achèvement du travail nettement défini).

Cependant, en pareil cas, le montant de cette indemnité est plafonné à 3 mois de rémunération. L'employeur peut déduire de ce montant le salaire garanti payé en raison de l'incapacité de travail.

Rupture pour motif grave

Chacune des parties peut rompre le présent contrat sans préavis ni indemnité pour motif grave. Les modalités prévues à l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont d'application.

Article 17 – Documents et informations à fournir

Certains documents et informations peuvent être demandés par l'Employeur lors de l'engagement, notamment des documents permettant de bénéficier d'aides à l'emploi (par exemple passeport APE...).

L'Employeur ne peut demander au candidat de produire des copies de diplômes, de certificats, d'attestations et d'autres documents timbrés et certifiés conformes. Par contre, il peut demander au candidat de lui présenter une copie suffisamment lisible des documents originaux. En cas de doute quant à l'authenticité de la copie, l'Employeur peut demander au candidat de lui présenter le document original.

Veillez noter que l'Employeur ne peut demander d'extrait de casier judiciaire (ancien certificat de bonnes vies et mœurs) que si la loi l'y autorise. Cela signifie que l'extrait de casier judiciaire ne peut être demandé que pour certaines professions réglementées ou activités en contact avec des mineurs d'âge (voir articles 596-1 et 596-2 du Code d'instruction criminelle). Dans notre secteur, l'animation ou de l'encadrement de mineurs nécessite de disposer d'un casier judiciaire vierge ou exempt de certaines condamnations.

En tout état de cause, les informations recueillies par l'employeur devront être traitées de manière confidentielle.

Pour plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre fédération.

► Article 20 – Clauses finales

Comme mentionné ci-dessus dans les « Vigilances », si vous engagez un travailleur dans le cadre d'un régime d'aide à l'emploi (par exemple : APE, ACS, SINE, ACTIVA Brussels, Impulsion, etc), le contrat de travail devra obligatoirement être conclu en trois ou quatre exemplaires originaux dans la mesure où certains exemplaires doivent être envoyés à différents organismes (par ex : à l'organisme de paiement des allocations) et dans certains cas, une annexe devra être complétée et signée par les parties au contrat de travail concomitamment à la signature du contrat de travail dont elle fera partie intégrante.

Nous vous conseillons dès lors de vérifier pour chaque régime d'aide à l'emploi que toutes les conditions de forme (mentions obligatoires, annexes, nombre d'exemplaires originaux etc) soient bien remplies.

Références légales

- [Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#)
- [Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs](#)