

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE DANS LES PAYS DU MARCHE COMMUN EUROPEEN Bilan et proposition*

Prof. Dr. R. BLANPAIN
K.U. Leuven
Belgique

1. *Caractéristiques*

Les contrats de travail sont généralement qualifiés suivant le type de sécurité d'emploi qu'ils impliquent pour le travailleur: celui-ci peut être engagé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée. La législation des pays de la C.E.E. prévoit ces différents types de contrats individuels. Tous les pays établissent une distinction entre les contrats à *durée indéterminée* et les contrats à *durée déterminée*. Dans certain pays (Belgique, Italie, France), cette dernière catégorie comporte tant des contrats à durée limitée (couvrant une certaine période), que des contrats conclus pour l'exécution d'une tâche déterminée et des contrats conclus en vue du remplacement d'un travailleur.

Normalement, les travailleurs sont occupés au titre d'un contrat à *durée indéterminée*. En principe, ce contrat est

* Cette étude comparative a été faite sur base de l'*International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*. (Ed. R. Blanpain).

d'une *durée illimitée* et sa *cessation* s'opère par une procédure de résiliation, suivant de nombreuses règles strictes prévoyant notamment un délai de *préavis*.

La durée de validité des contrats à durée indéterminée est limitée par un *terme fixe* ou par la survenance d'un *certain événement* (pour ce qui est des contrats conclus pour l'exécution d'une tâche déterminée), ou, pour ce qui est des contrats de *remplacement* d'un travailleur, par exemple par la guérison du travailleur qui s'est absenté pour cause de maladie. Ces contrats cessent (en principe) automatiquement à la fin de la période convenue, lorsque la tâche en question a été exécutée ou lorsque le travailleur remplacé reprend son travail. La sécurité de l'emploi est acquise durant toute la période couverte par le contrat.

Les contrats à terme fixe, les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche déterminée et les contrats de remplacement *prennent donc fin automatiquement, sans préavis*. Certaines exceptions sont possibles: un préavis peut être prévu pour ce qui est des contrats de remplacement, du moins en Belgique.

Dans la plupart des pays, la durée de l'exécution de la tâche déterminée en question ou de remplacement d'un travailleur absent doit être *indiquée avec précision*. Dans certain cas, il est possible de se référer à l'usage (par exemple, en France, à la "saison" dans l'hôtellerie ou l'agriculture). Si la durée du contrat, l'événement à prendre en considération ou la durée de remplacement à assurer n'est *pas* indiquée de *façon précise*, le contrat est à *durée indéterminée*.

2. *Justification de la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'un contrat portant sur l'exécution d'une tâche déterminée ou d'un contrat conclu en vue du remplacement d'un travailleur*

La conclusion d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat portant sur l'exécution d'une tâche déterminée ou d'un contrat de remplacement, peut se justifier par des *raisons d'ordre économique*, liées à la durée ou à la nature du tra-

vail à effectuer; c'est le cas notamment en ce qui concerne l'agriculture, l'hôtellerie, les pointes saisonnières, la réalisation d'un projet déterminée dans le secteur de la recherche, le remplacement de travailleurs occupés de façon permanente, mais dont le contrat a été suspendu, etc. La conclusion d'un tel contrat peut également se justifier par des *raisons d'ordre social*: certains travailleurs ne sont disponibles que durant une période limitée ou souhaitent bénéficier d'une garantie de l'emploi absolue pendant la durée du contrat.

3. Procédures prévues

Dans certains pays, tels que la *Belgique*, le *Danemark*, la *France*, les *Pays-Bas* et le *Royaume-Uni*, l'employeur peut choisir *librement* d'engager un travailleur au titre d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat conclu pour l'exécution d'une tâche déterminée, du moins pour ce qui est du premier contrat (voir point 8: Renouvellement).

Ce n'est le cas ni en *R.F.A.* ni en *Italie*. En *R.F.A.*, on constate une nette tendance à limiter les possibilités d'utilisation de contrats à durée déterminée. Ceux-ci sont considérés comme illicites s'ils sont conclus dans le but d'éluder certaines dispositions relatives à la protection de l'emploi, lorsqu'ils n'est pas possible d'invoquer des motifs *objectifs raisonnables* pour en limiter la durée. Ces motifs peuvent être d'*ordre économique ou social*. En *R.F.A.*, il est normal d'engager une femme enceinte avec un contrat à durée indéterminée.

En *Italie*, la conclusion d'un contrat conclu pour une durée déterminée, pour l'exécution d'une tâche déterminée ou en vue d'un remplacement, n'est permise que dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il s'impose eu égard au caractère saisonnier de certains travaux.
- b) Lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un autre travailleur qui est temporairement absent et dont la sécurité de l'emploi est garantie par la loi (con-

gé pour service militaire, congé de maladie, congé consécutif à un accident de travail, congé de maternité —l'absence pour grève n'étant pas prise en considération).

- c) Lorsqu'un travailleur est engagé pour exécuter une tâche déterminée, dont la durée est fixée à l'avance et dont la caractère est extraordinaire ou occasionnel (cela ne doit pas se répéter).
- d) En ce qui concerne les activités qui doivent être accomplies par étapes, qui sont complémentaires à une activité principale, qui sont de nature occasionnelle et qui font que le travailleur concerné doit avoir des qualifications différentes de celles des travailleurs normalement employés dans l'entreprise.
- e) Lorsqu'il faut engager des techniciens ou des artistes pour exécuter certaines activités de caractère artistique.
- f) Pour du personnel dirigeant engagé pour une période de cinq ans maximum. Toutefois, le travailleur peut résilier le contrat après une période de trois ans et moyennant un préavis conformément aux règles générales en vigueur.

Le professeur Treu indique que le principal problème que soulève cette réglementation très stricte réside dans la difficulté que l'on éprouve à la faire respecter. La loi no. 18 du février 1978, qui étend les possibilités de recours aux contrats à durée déterminée dans le secteur commercial et dans le secteur du tourisme fait déjà apparaître un certain renversement de la tendance générale. L'inspection provinciale du travail doit fixer les conditions à remplir après consultation des principales organisations provinciales de travailleurs concernés.

Tant en *R.F.A.* qu'en *Italie*, la preuve de l'existence des conditions mentionnées ci-dessus doit être apportée par l'employeur.

4. *Forme et durée du contrat*

Le contrat conclu pour une durée déterminée, pour l'exécution d'une tâche particulière ou en vue d'un remplacement

*doit être écrit, en Belgique**, en France, en Italie et, lorsque sa durée excède six mois, au Danemark. Au Royaume-Uni, le contrat ne doit pas être écrit mais, pour ce qui est des contrats à durée déterminée, le travailleur doit recevoir la notification écrite de la date d'expiration du contrat.

Le contrat écrit doit être conclu avant le début de la période d'emploi (*Belgique*).

5. *Durée*

En règle générale, la loi ne prévoit ni une durée minimum ni une durée maximum. En France, la durée totale du contrat ne doit pas excéder un an, en cas de renouvellement. Le remplacement d'un travailleur ne doit pas excéder deux ans en Belgique. Au Danemark et en Belgique, la durée du contrat ne doit pas être excessivement longue (pas d'engagement à vie). En R.F.A., le travailleur peut toujours quitter son emploi après cinq ans.

6. *Statut du travailleur*

Que les travailleurs soient liés par un contrat à durée déterminée ou par un contrat à durée indéterminée, ils sont soumis dans l'entreprise à une même réglementation du travail. La seule différence importante consiste dans la durée du contrat. Evidemment, la durée de l'emploi peut avoir une incidence sur les droits des travailleurs, lorsque ces droits sont liés à l'ancienneté (par exemple, pour ce qui est des prestations de maladie que l'employeur doit assurer, les congés annuels, etc.). Cela vaut tant pour les contrats à durée indéterminée que pour les contrats à durée déterminée.

7. *Cessation*

Le contrat conclu pour une durée déterminée, pour l'exécution d'une tâche déterminée ou en vue d'un remplacement, vient automatiquement à expiration. En fait, il n'y

* Certaines exceptions peuvent être prévues dans les conventions collectives étendues par voie d'arrêté royal.

a pas lieu de *résiliation* (*Belgique, R.F.A., Danemark*). *Il n'y a pas lieu de verser des indemnités de fin de contrat*. En revanche, au Royaume-Uni, lorsqu'un travailleur, est occupé pour une période déterminée et que son contrat n'est pas renouvelé, il y a licenciement au sens de la loi sur les licenciements abusifs et le chômage. Le travailleur occupé durant plus de douze semaines et affecté à une tâche déterminée, a droit à un délai de préavis minimum. En *France*, lorsque la durée totale du contrat est supérieure à six mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au travailleur qui l'aura demandé, par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles. Si l'employeur ne répond pas à la demande du travailleur, celui-ci a droit à des dommages-intérêts correspondant à un mois de salaire.

S'il est mis *fin* au contrat *avant l'expiration* de la période convenue ou avant fin de l'exécution de la tâche prévue, sans raison valable ni motif légal, une compensation doit être versée. En *Belgique* la cessation sans raison valable donne lieu, pour la partie lésée, à une compensation d'un montant correspondant à la rémunération due pour la période résiduelle de validité du contrat ou pour la période nécessaire pour terminer la tâche en question - jusqu'à concurrence du double de l'indemnité de préavis qui aurait été due, si le contrat avait été à durée indéterminée. En *France*, le législateur a prévu l'attribution de dommages-intérêts calculés en fonction du préjudice subi; cette compensation correspond souvent au montant des rémunérations que le travailleur aurait perçues si le contrat était arrivé normalement à échéance; les dommages-intérêts peuvent être plus importants si le travailleur a subi un préjudice moral et moins importants s'il obtient rapidement un nouvel emploi équivalent au premier. Si l'emploi continue après l'expiration du terme ou après l'exécution de la tâche prévue ou au-delà de la période de remplacement convenue, le contrat devient à durée indéterminée.

8. *Renouvellement - Contrats consécutifs*

Au *Danemark* et au *Royaume-Uni*, il semble que le con-

trat peut être renouvelé explicitement, sans limite aucune quant au nombre des renouvellements, ni à la nature des activités exercées. Aux *Pays-Bas*, les parties au contrat peuvent renouveler celui-ci librement, mais la cessation du contrat renouvelé est subordonnée à un préavis.

En *R.F.A.*, le renouvellement est admis lorsqu'il se justifie par des raisons objectives (voir point 3). En *Belgique*, le renouvellement du contrat n'est possible que s'il se justifie par la nature de l'activité exercée ou par d'autres raisons d'ordre légal (par exemple, la situation économique de l'entreprise, les intérêts des travailleurs, le longue durée des contrats, ...). Sinon, les contrats sont considérés comme étant à durée indéterminée.

En *Italie*, le contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois, pour la même durée et la même activité.

En *France* et en *Belgique* par exemple, le renouvellement automatique et tacite préalablement prévu dans le contrat écrit, est considéré comme légal.

En *France*, le contrat ne peut être renouvelé qu'une seule fois et pour une période dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et en application d'une clause figurant dans le contrat initial. Celui-ci peut prévoir deux renouvellements, à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à un an; lorsqu'une des parties au contrat n'entend pas avoir recours à la clause de renouvellement, elle doit notifier son intention à l'autre partie, avant l'expiration de la période en cours et en respectant un délai de préavis.

Les contrats à durée déterminée sont considérés comme consécutifs lorsqu'ils sont conclus à de brefs intervalles (de 15 à 30 jours en *Italie*, 32 jours aux *Pays-Bas*, un nombre de jours non précisé en *Belgique*).

En cas de contrats consécutifs, l'*ancienneté* du travailleur est calculée sur la base de la durée totale de tous les contrats.

9. Propositions

Essayant de faire la balance entre les besoins économi-

ques des entreprises, les besoins de protection sociale des salariés et le souci de promouvoir l'emploi permanent et en vue d'une harmonisation de la législation des pays de la C.E.E., il semble indiqué de recommander les propositions suivantes:

- 1) Le contrat pour une durée déterminée, une tâche précise ou un remplacement, ne devrait être autorisé qu'en cas de raisons économiques ou sociales *objectives* qui justifient une limitation de la durée, pour une tâche déterminée ou un remplacement.
- 2) *La charge de la preuve* incombe à l'employeur.
- 3) Le contrat à durée déterminée, pour une tâche déterminée ou un remplacement, doit être conclu *par écrit, préalablement à l'embauche*, exception faite des cas où existe un usage (les dockers par exemple), ou une convention collective contenant des dispositions sur ce point. Le contrat doit indiquer *clairement* la durée, la tâche à exécuter ou la personne à remplacer. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la nature du travail à effectuer doit être précisée. Au cas où ces conditions ne seraient pas remplies, le contrat serait considéré comme un contrat à durée indéterminée, auquel on ne pourrait mettre fin qu'avec un préavis.
- 4) Si la durée du contrat égale ou dépasse deux ans, le salarié peut mettre fin à son contrat, en respectant un préavis d'un mois.
- 5) L'ancienneté du salarié doit être calculée en prenant en compte la durée totale de son emploi dans l'entreprise.
- 6) Si le salarié continue à travailler dans l'entreprise après que le contrat à durée déterminée, la tâche déterminée ou le remplacement soient terminés, il est alors réputé être engagé en contrat à durée indéterminée.
- 7) A la fin du contrat, le salarié perçoit une indemnité de précarité (au minimum 5% du salaire brut), pour compenser l'absence d'ancienneté.
- 8) Le renouvellement du contrat à durée déterminée est autorisé, si des raisons économiques ou sociales *objectives* le justifient.