

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE MOYENNANT PREAVIS**

### **1. Résiliation moyennant préavis du contrat de travail à durée déterminée**

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés a modifié nombre de dispositions de la loi du 3 juillet 1978 qui étaient communes aux deux statuts.

Elle a notamment modifié l'article 40, relatif à la rupture du contrat de travail à durée déterminée.

Son paragraphe 1<sup>er</sup> reste identique. Il prévoit que la partie qui résilie le contrat avant terme sans motif grave est redevable à l'autre d'une indemnité 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.

Un nouveau paragraphe 2 a été ajouté.

Il offre à l'employeur et au travailleur liés par un contrat de travail à durée déterminée une faculté de résiliation unilatérale moyennant préavis, ce pendant la première moitié de la durée convenue, cette période ne pouvant toutefois excéder 6 mois.

Ce nouveau pouvoir de résiliation est applicable aux contrats de travail à durée déterminée conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le délai de préavis à observer dans cette hypothèse est le même que celui qui a été instauré par cette loi sur le statut unique (nouvel article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978) pour la rupture des contrats de travail à durée indéterminée. Ce délai de préavis est donc identique pour les ouvriers et les employés ; il évolue en fonction de l'ancienneté. Il débute également le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

Il découle de cette modification que la sanction sera désormais différente selon que l'employeur (ou le travailleur) rompt le contrat de travail à durée déterminée avant terme sans motif grave, pendant la première moitié (ou en tout cas les premiers 6 mois) de sa durée ou pendant la seconde moitié (ou en tout cas après 6 mois) :

- Au cours de la première période, la sanction consiste dans le paiement d'une indemnité équivalente au délai de préavis qui aurait dû être

observé pour la même ancienneté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ou à la partie de ce délai de préavis qui n'a pas été respectée.

- Au cours de la seconde période, la sanction reste la même qu'auparavant, à savoir le paiement de la rémunération jusqu'au terme du contrat avec un maximum correspondant au double du délai de préavis qui aurait été applicable si le contrat avait été un contrat à durée indéterminée.

Cette nouvelle faculté de rupture des contrats de travail à durée déterminée permet de compenser en partie les inconvénients liés à la suppression de la clause d'essai par la loi du 26 décembre 2013.

## 2. Délai dans lequel le contrat de travail à durée déterminée peut être résilié moyennant préavis

Le pouvoir de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée déterminée moyennant préavis existe au cours de la première moitié du terme convenu, avec un maximum de six mois.

Cette période est une période fixe. Elle n'est suspendue par aucune des circonstances qui suspendent l'exécution du contrat de travail, qu'il s'agisse de la maladie du travailleur ou des congés annuels par exemple.

Alors que le texte de l'article 40, § 2 n'est pas clair à cet égard, il résulte de l'exposé des motifs du projet de loi que le délai de préavis doit se situer entièrement dans cette période. Il ne peut donc expirer après l'échéance de celle-ci.

Cela ne manquera pas de donner lieu à des difficultés pratiques puisque le délai de préavis est, quant à lui, susceptible d'être suspendu par diverses circonstances en sorte qu'il pourrait se prolonger au-delà de la période au cours de laquelle un préavis est possible.

Par conséquent, s'il constate que le délai de préavis va expirer après la fin de cette période, l'auteur de la rupture devra veiller à rompre le contrat de travail avec effet immédiat avant cette échéance (il payera alors une indemnité correspondant au délai de préavis notifié restant à courir). A défaut, il devra payer l'indemnité prévue à l'article 40, § 1<sup>er</sup>.

Dans la mesure où cette disposition est également applicable aux contrats conclus pour un travail nettement défini, il conviendra de déterminer dans ce cas ce qu'il faut entendre par « la première moitié de la durée convenue ».

Or la durée d'un tel contrat n'est par définition pas connue avec précision.

Elle est seulement prévisible en fonction du travail pour lequel le contrat a été conclu en sorte qu'il sera particulièrement difficile de savoir, en cours de contrat, quand s'achève la première moitié du terme convenu.

Cette difficulté existait déjà auparavant lorsqu'il s'agissait de calculer le montant de l'indemnité due en cas de rupture avant l'échéance. Désormais, elle pourrait en pratique priver les parties contractantes de ce pouvoir de résiliation unilatérale si celles-ci ne peuvent aisément et précisément déterminer quel est le terme convenu.

Pour éviter cet écueil, les parties seront bien avisées d'indiquer expressément dans le contrat le terme prévisible.

### 3. Succession de plusieurs contrats de travail à durée déterminée

En cas de succession de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail pour un travail nettement défini, justifiée conformément à l'article 10 ou à l'article 10 *bis* de la loi du 3 juillet 1978, la faculté de résiliation moyennant préavis ne s'applique qu'au premier contrat (article 40, § 3).

La référence expresse à une succession de contrats à durée déterminée conforme aux articles 10 et 10 *bis* de la loi du 3 juillet 1978 implique que cette disposition vise des contrats de travail qui se succèdent sans interruption imputable au travailleur (donc éventuellement avec une interruption imputable à l'employeur), mais dont la succession est justifiée au regard de ces dispositions en sorte que les contrats de travail ne doivent pas être disqualifiés en contrat de travail à durée indéterminée.

Les difficiles questions d'appréciation qui se posaient auparavant dans le cadre de l'application des articles 10 et 10 *bis* vont aujourd'hui rejaillir sur cette faculté de résiliation unilatérale.

Qu'entend-t-on par contrats successifs ? Qu'est-ce qu'une interruption imputable au travailleur ? Quand la succession est-elle justifiée par la nature du travail ou par une autre raison légitime ?

*A priori*, il résulte du texte des articles 10 et 10 *bis* qu'une succession de contrats au sens de ces dispositions n'implique pas l'absence de toute interruption entre ceux-ci. Un second contrat à durée déterminée conclu plusieurs mois après l'échéance du premier devrait donc en principe être privé de cette faculté de résiliation unilatérale, à moins que l'interruption entre les deux contrats soit imputable au travailleur, ou à moins que les contrats doivent être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée.

Là encore, les praticiens trouveront matière à discussions.

\* \*

\*

Bref, si ce nouveau pouvoir de résiliation unilatérale était sans doute nécessaire compte tenu de la suppression de la clause d'essai, force est de constater que son application risque de créer de nombreuses controverses et par conséquent une insécurité juridique.

N'aurait-il pas été plus simple de maintenir la possibilité de prévoir une clause d'essai dans les contrats de travail à durée déterminée ?

Stéphanie BAR  
21 mai 2014