
Le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif, un contrat méconnu : quel est-il et quelles en sont les conséquences ?

Auteur : Cahay, Claire

Promoteur(s) : Mormont, Hugo

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/12010>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

**Le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif,
un contrat méconnu : quel est-il et quelles en sont les
conséquences ?**

Claire CAHAY

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens
et internationaux)

Année académique 2020-2021

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Hugo MORMONT

Professeur

RÉSUMÉ

Le droit social offre un éventail varié de contrat de travail : le contrat de travail pour une durée indéterminée, le contrat de travail pour une durée déterminée, le contrat conclu pour un travail nettement défini, le contrat de remplacement, le contrat de travail intérimaire ... Il convient ensuite aux parties de choisir, parmi ceux-ci, la convention qui répondra au mieux à leurs attentes et à leurs besoins.

Il arrive cependant qu'une situation particulière nécessite une convention tout aussi particulière... En effet, des contraintes rencontrées sur le terrain ont poussé des employeurs à insérer des modalités supplémentaires dans les contrats initiaux. Ce travail de fin d'études porte sur le cas spécifique du contrat de travail à durée indéterminée, auquel on a affublé un terme extinctif.

Le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif présente principalement deux originalités. L'une réside dans le fait que ce contrat ne repose sur aucune base légale, il s'appuie exclusivement sur la jurisprudence de la Cour de cassation. Cela fait naître plusieurs interrogations sur l'utilisation d'une telle convention. L'autre réside dans le caractère hybride de ce contrat. Prévoir un terme extinctif au contrat de travail à durée indéterminée engendre des conséquences qui, pour certaines, s'assimilent à celles rencontrées dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée.

La présente contribution a pour objet de fournir, dans un premier temps, une présentation théorique du terme et de son usage dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ainsi qu'un résumé des arrêts prononcés par la Cour de cassation à ce sujet. Dans un deuxième temps, il sera question d'exposer le point de vue de l'employeur et des représentants des travailleurs et d'esquisser les suites éventuelles.

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer toute ma gratitude à l'ensemble des personnes sans qui la réalisation de ce travail de fin d'études n'aurait pas été possible. Je souhaite souligner la participation de madame Thimister et de monsieur de Callataÿ qui ont grandement contribué à concrétiser mon sujet d'étude.

J'adresse particulièrement mes remerciements à mon promoteur, Monsieur Mormont qui a accepté de m'encadrer pour ce travail. Je le remercie pour sa disponibilité et ses judicieux conseils qui ont contribué à alimenter ma réflexion.

Mes remerciements vont également à l'ensemble du corps académique de la faculté de droit de l'Université de Liège pour la qualité de notre formation.

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	8
Partie I : Principes et théorie.....	10
I Le terme : origine et définition.....	10
I.1. Les racines civilistes du terme.....	10
I.2. La définition du terme en droit privé.....	10
I.3. La condition.....	12
II Le terme extinctif dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée...13	
III L'état de la jurisprudence.....	15
IV Contrat mixte.....	18
IV.1. Ressemblances et différences relatives au contrat à durée indéterminée...18	
IV.1.1. Le concept et les caractéristiques.....	18
IV.1.2. Le formalisme.....	19
IV.1.3. Le délai de préavis.....	20
IV.1.4. L'indemnité compensatoire de préavis.....	21
IV.2. Ressemblances et différences empruntées au contrat à durée déterminée.23	
IV.2.1. Le concept et les caractéristiques.....	23
IV.2.2. Le formalisme.....	23
IV.2.3. Le préavis et l'indemnité compensatoire.....	24
IV.2.4. La succession de contrats à durée déterminée.....	25
IV.2.5. La poursuite d'activité après l'expiration du terme.....	26
IV.2.6. Le contrat de travail à durée déterminée contenant une clause de préavis.....	26
Partie II : Application et conséquences.....	28
I Le cas de la clinique CHC MontLégia.....	28
II Les implications du contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif constatées dans la pratique.....	29
II.1. Les avantages et inconvénients vus par les employeurs.....	29
II.1.1. Les avantages du contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif par rapport aux autres types de contrats.....	29
II.1.2. Les inconvénients pour les employeurs.....	30
II.1.3. Les avantages pour les travailleurs.....	31

II.2. Les avantages et inconvénients vus par les travailleurs.....	33
II.2.1. Les avantages pour les travailleurs.....	33
II.2.2. Les inconvénients pour les travailleurs.....	33
III Pour quelles raisons le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif n'est pas utilisé ?.....	34
IV Le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif sera-t-il plus utilisé dans l'avenir ?.....	35
Conclusion.....	37
Bibliographie.....	38
Annexe.....	43/1

Introduction

Le contrat de travail est l'essence du droit du travail. Cette convention requiert que le travailleur engage sa force de travail contre rémunération, sous l'autorité de l'employeur¹. Les principes régissant les contrats de travail sont longtemps restés immuables et fortement codifiés². Les employeurs ont sollicité davantage de souplesse. La société évolue. La création des contrats de travail intérimaire ou de remplacement a notamment répondu à ces besoins³. Les employeurs sont prêts à faire preuve d'adaptabilité pour trouver la catégorie de contrat la plus adéquate à leur situation. En effet, les rapports entre les parties étant entièrement régis par le contrat, le choix de celui-ci est capital.

La typologie des contrats de travail est, de façon récurrente, présentée en fonction du facteur temps. Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) sont exposés d'une part et les contrats de travail à durée déterminée (CDD) ainsi que les contrats conclus pour un travail nettement défini de l'autre⁴. Cette distinction est accentuée par l'article 7 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 qui établit que : « Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée. ».

Ce système de pensée profondément binaire est cependant atténué par le principe de liberté des conventions⁵. En effet, de la pratique est né le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif (CDI TE)⁶. Les notions de durée indéterminée et de terme peuvent, à première vue, sembler antinomiques⁷. Certains auteurs préférant qualifier ce contrat de contrat mixte⁸. Le CDI TE interpelle, car il n'entre pas dans une case bien définie. Il emprunte des caractéristiques au CDI et au CDD⁹.

¹ Article 2 à 5 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978.

² C. JACQUES, F. KÉFER, « D. Le contrat individuel » *in* manuel de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2019, p. 27,28.

³ J.-L. PUTZ, « 2. - Les contrats de travail précaire 'classiques' » *in* Le travail flexible et atypique, Windhof, Larcier Luxembourg, 2016, p. 138-157.

⁴ A.-V. MICHAUX, « § 1er - En fonction du facteur temps » *in* Eléments de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 149.

⁵ D. PHILIPPE, « Chapitre 2 - La condition résolutoire en droit du travail » *in* Le droit du travail au XXIe siècle, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 575.

⁶ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 - La condition résolutoire en droit du travail » *in* Le droit du travail au XXIe siècle, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 575, 576.

⁷ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, « Titre XI. La fin du contrat de travail » *in* Compendium Social, droit du travail contenant des annotations fiscales, p. 2372.

⁸ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail à durée déterminée » *in* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 261-290.

⁹ A.-V. MICHAUX, « § 1er - En fonction ... », *op. cit.*, p. 151.

La conclusion de CDI TE reste grandement marginal. La jurisprudence à son sujet est ancienne¹⁰. Néanmoins, ce contrat est réapparu dans l'actualité. Le projet de fusion de trois cliniques du Groupe CHC Santé, débuté en 2014 et achevé en 2020, a permis la mise en lumière de ce contrat si particulier¹¹.

La première partie de ce travail présentera les bases théoriques du sujet et la deuxième partie traitera de la conclusion de CDI TE dans la pratique et des conséquences qui y sont liées. La première partie comprend un développement de la notion de terme (I.), le terme vu dans le contexte spécifique du CDI (II.), un aperçu de la jurisprudence de la Cour de cassation (III.) et un exposé des différences et points communs avec le CDI et le CDD (IV.). La deuxième partie se concentrera sur l'expérience de praticiens du droit du travail. Il sera question des avantages et inconvénients du CDI TE vus par les employeurs et les travailleurs (I.), des raisons pour lesquelles il est si peu utilisé (II.) et des pistes concernant l'utilisation future du CDI TE (III.).

Le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif, un contrat méconnu : quel est-il et quelles en sont les conséquences ? C'est la question à laquelle nous nous efforcerons de répondre.

¹⁰ Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, p. 573. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105. ; Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE ; Cass., 8 décembre 2003, *R.G.* S030053F.

¹¹ I. LEMAIRE, « feu vert pour le MontLégia », *La Libre Belgique*, 23 juillet 2013.

PARTIE I : PRINCIPES ET THEORIE

I. Le terme : origine et définition

La spécificité du CDI TE repose sur l'existence d'un terme dans le contrat. Afin de comprendre le CDI TE, il faut saisir la notion de terme.

I.1. Les racines civilistes du terme

Le terme est un principe de droit privé utilisé dans le droit social¹². Avant d'analyser le terme d'un contrat de travail, il convient donc de revenir à sa base, le droit civil et de rappeler les caractéristiques attachées au droit social et au droit civil.

Le droit du travail se base régulièrement sur les principes contenus dans le Code civil¹³. Ces grands principes ont été adaptés ou restreints afin de mieux convenir aux spécificités du droit du travail¹⁴.

Une de ces spécificités du droit du travail consiste, à l'inverse du droit civil, en l'inégalité des parties : le travailleur est dépendant économiquement de son employeur. Ainsi, là où le droit civil cherche à maintenir l'égalité entre les parties, le droit du travail, lui, vise à protéger les travailleurs en rééquilibrant les forces de pouvoir¹⁵.

Dès lors, le contrat de travail suit le droit civil quand le droit du travail ne contient pas de dispositions spécifiques¹⁶.

I.2. La définition du terme en droit privé

Le terme se définit comme une modalité d'un acte juridique qui consiste en la réalisation certaine d'un évènement futur et externe à l'acte¹⁷.

Le terme se présente sous deux formes qui produisent deux conséquences différentes :

Le terme suspensif suspend, comme son nom l'indique, l'exigibilité de l'obligation ou de l'acte juridique jusqu'à la réalisation de l'évènement¹⁸.

¹² A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Introduction » in *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 14.

¹³ D. PHILIPPE, « Chapitre 2 - La condition résolutoire en droit du travail » in *Le droit du travail au XXIe siècle*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 579.

¹⁴ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Introduction », *op. cit.*, p. 14.

¹⁵ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Introduction », *ibidem*, p. 14.

¹⁶ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Introduction », *ibidem*, p. 14.

¹⁷ P. WERY, « Chapitre 1 - Le terme de droit » in *Droit des obligations – Volume 2*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 310.

Le terme extinctif, quant à lui, met fin à l'obligation ou à l'acte juridique une fois l'évènement survenu¹⁹.

Le Code civil définit le terme suspensif aux articles 1185 à 1188 mais n'évoque pas le terme extinctif²⁰. Certains auteurs trouvent cela légitime puisqu'il y aurait peu à dire sur le terme extinctif²¹. Pourtant, les deux formes de terme sont souvent utilisées dans les contrats en matière civile, contrairement à ce que l'on peut observer en droit du travail²².

Le terme possède deux caractéristiques principales, il doit être futur et certain²³.

Premièrement, l'évènement ne peut être que futur. Un évènement réalisé n'aurait pas d'intérêt, l'acte serait immédiatement éteint ou la période de suspension n'aurait plus lieu d'être.

Deuxièmement, la réalisation de l'évènement est certaine, il se produira. Néanmoins, il n'est pas nécessaire que la date précise de réalisation soit connue des parties. L'échéance est soit certaine, les parties conviendront alors d'un jour précis, soit incertaine et seul l'évènement sera mentionné²⁴.

Certains auteurs, tels que M. De Man, ajoute une troisième caractéristique : une échéance raisonnable, ni précipitée, ni trop lointaine²⁵. Certaines dispositions civiles d'ordre public prévoient des durées maximales, minimales ou les deux à certains contrats, le terme doit donc s'y conformer²⁶.

Ces trois critères sont communs au terme extinctif et au terme suspensif mais il convient d'explicitier plus particulièrement le terme extinctif.

En droit privé, le principe appliqué est la liberté contractuelle. Les parties ont donc une grande liberté quant au choix de l'évènement²⁷. Cette liberté n'est cependant pas sans limites. La première limitation est l'interdiction des engagements perpétuels. En effet, la liberté contractuelle ne peut pas empiéter sur la liberté individuelle²⁸. La deuxième limite développée précédemment évoque les limites temporelles instaurées dans des dispositions impératives ou d'ordre public²⁹. Les lois et le Code civil limitent des clauses ou des contrats dans le temps.

¹⁸ P. WERY, *ibidem*, p. 310.

¹⁹ P. WÉRY, *ibidem*, p. 310.

²⁰ P. WERY, *ibidem*, p. 309.

²¹ P. WERY, *ibidem*, p. 310.

²² P. WERY, *ibidem*, p. 311.

²³ P. WERY, *ibidem*, p. 312.

²⁴ P. WERY, *ibidem*, p. 313.

²⁵ M. DE MAN, « de tijdsbepaling moet ook redelijk zijn, wat impliceert dat de tijdsperiode die de tijdsbepaling vastlegt niet te lang en niet te kort mag zijn » in *De verbintenisrechtelijke tijdsbepaling*, 2013, p. 111 et s.

²⁶ Exemple de restrictions dans le temps : article 1660, 2043 quinquies, §2 et 1649 quater, §1, al 1 du Code civil.

²⁷ P. WÉRY, *op. cit.*, p. 329.

²⁸ P. WÉRY, *ibidem*, p. 329.

²⁹ P. WÉRY, *ibidem*, p. 331.

Enfin, le terme extinctif a pour effet d'éteindre l'acte juridique de plein droit, sans effet rétroactif³⁰. Si néanmoins les parties souhaitent reporter l'échéance du terme, elles le peuvent.

I.3. La condition

Le terme et la condition sont deux principes distincts qui partagent des similitudes. Il est important de différencier ces deux notions car elles requièrent des conditions différentes et engendrent des conséquences différentes.

En pratique, il est indispensable de savoir identifier si la clause d'un contrat constitue un terme ou une condition.

La condition est également une modalité d'acte juridique prévu par l'article 1168 du Code civil. La condition fait référence à la réalisation d'un événement futur mais dont la réalisation est incertaine³¹. C'est principalement ainsi qu'on la différencie du terme.

La condition peut soit être suspensive, soit résolutoire³².

Il ne faut pas confondre le terme extinctif et la condition résolutoire. Cela se complexifie lorsqu'il faut reconnaître la condition résolutoire dont la réalisation est incertaine et le terme à échéance incertaine³³. La qualification est importante, car la réalisation de la condition a un effet rétroactif contrairement au terme. L'article 1183 du Code civil précise que les parties se retrouvent dans la situation qui précédait l'acte juridique conclu avec la condition, comme s'il n'avait jamais existé.

La conséquence de cette rétroactivité pourrait causer un problème dans le cadre d'un contrat de travail. La condition résolutoire est effectivement valable puisqu'elle est mentionnée à l'article 32 de la loi sur le contrat de travail de 1978. Le contrat de travail s'achève automatiquement, non par la volonté unilatérale d'une des deux parties mais de par la réalisation de l'évènement³⁴. Le contrat s'éteint alors sans délai de préavis ni notification³⁵. Néanmoins, la spécificité du contrat de travail empêche l'exécution de l'effet rétroactif, car c'est un contrat synallagmatique à exécution successive, ils ne devront rien se restituer³⁶.

Dans un contrat de travail, la différence entre le terme et la condition ne se trouve donc pas tant dans les effets mais dans le caractère certain ou incertain de la réalisation de l'évènement.

³⁰ P. WERY, *ibidem*, p. 332.

³¹ R. CAPART, « 3. - L'insertion de conditions suspensives et résolutoires dans le contrat de travail » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 108.

³² D. PHILIPPE, *op. cit.*, p. 576.

³³ P. WÉRY, *op. cit.*, p. 311.

³⁴ M. DAVAGLE, « Partie 13. Les autres modes de rupture du contrat » in *Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, p. 630.

³⁵ R. CAPART, *op. cit.*, p. 111.

³⁶ A.-V. MICHAUX, « Section 1re - Modes civilistes d'extinction des obligations » in *Éléments de droit du travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 314.

L'exemple type d'une condition résolutoire d'un contrat de travail est la condition pour un chauffeur de bus d'obtenir un permis D, sans lequel il ne pourrait exercer son métier³⁷. La condition est étrangère à la notion de faute³⁸.

Enfin, la question de l'articulation entre le droit privé et le droit du travail se pose à nouveau. Le droit social fait référence au droit privé, il est donc d'application sauf dispositions spécifiques impératives contraires. Les juges du travail ont pourtant tendance à restreindre les effets du droit privé dans le but de protéger les travailleurs³⁹. La condition dans un contrat de travail est plus encadrée que dans un simple contrat (par exemple, une condition ne peut déroger aux protections contre le licenciement)⁴⁰. La doctrine n'est pas non plus des plus favorables et n'encourage pas l'utilisation des conditions résolutoires⁴¹. Les spécialistes du droit social considèrent que la condition résolutoire est nulle si elle contrevient à la volonté du législateur de protéger le travailleur⁴². La Cour de cassation, quant à elle, donne à la condition tous ses effets comme prévu dans le droit privé quand le droit du travail ne prévoit rien⁴³. Dans la pratique, les employeurs utilisent peu la condition⁴⁴. Peut-être les employeurs n'ont-ils pas envie de recourir à une procédure longue, qui pourrait les mener jusqu'à la Cour de cassation pour obtenir raison ?

II. Le terme extinctif dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée

La notion de terme ayant été définie d'une façon générale, elle doit désormais être analysée dans le contexte du CDI.

Le terme extinctif est un mode commun de fin de contrat de travail prévu par l'article 32 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978. Ce mode est très régulièrement utilisé mais en principe, on considérera le contrat comme ayant une durée déterminée⁴⁵. En effet, les contrats de travail à durée déterminée sont par essence des contrats de travail avec un terme.

En revanche, il est rare, voire exceptionnel de rencontrer un CDI à terme extinctif. Aucune disposition légale ne légitime ou simplement n'évoque ce type de contrat. Mais par ailleurs, le droit du travail n'interdit en aucune façon de prévoir le terme extinctif d'un CDI⁴⁶. C'est sur

³⁷ G. GAILLIET, « La dissolution du contrat de travail par l'effet d'une condition résolutoire ne constitue pas un licenciement », *J.L.M.B.*, 2015/14, p. 659.

³⁸ D. PHILIPPE, *op. cit.*, p. 579.

³⁹ D. PHILIPPE, *ibidem*, p. 590.

⁴⁰ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 42. ; G. GAILLIET, *op. cit.*, p. 660.

⁴¹ D. PHILIPPE, *op. cit.*, p. 590.

⁴² A.-V. MICHAUX, « Section Ire - Modes civilistes ... », *op. cit.*, p. 315.

⁴³ D. PHILIPPE, *op. cit.*, p. 589.

⁴⁴ D. PHILIPPE, *ibidem*, p. 590.

⁴⁵ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, « Titre XI. La fin du contrat de travail » *in* Compendium Social, droit du travail contenant des annotations fiscales, p. 2372.

⁴⁶ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

cette base que la Cour de cassation dans un arrêt du 8 juin 1961, qu'elle confirmera le 6 avril 1998, autorise les parties à prévoir la fin d'un CDI⁴⁷.

Néanmoins, il existe deux restrictions relatives au terme :

Premièrement, l'article 36 de la loi sur le contrat de travail empêche les parties de choisir l'âge de la pension, qu'il soit légal ou conventionnel, comme évènement réalisant le terme. Cette interdiction ne vaut pas pour les CDD pour autant que l'objectif ne soit pas de détourner la volonté du législateur⁴⁸. L'article 36⁴⁹ mentionne également le mariage et la maternité. Ces deux évènements ne sont pas toujours certains, ils entreraient alors dans la catégorie des conditions résolutoires illicites. Mais ces évènements peuvent, dans de rares cas, être certains notamment lorsque la travailleuse est déjà enceinte lors de la rédaction du contrat et que la naissance de l'enfant engendrerait la fin de contrat. Le terme est alors nul⁵⁰.

Deuxièmement, selon l'article 6 de la loi sur le contrat de travail, le terme ne peut restreindre les droits des travailleurs ni aggraver leurs obligations. Afin de respecter ce principe, la jurisprudence affirme que le terme ne peut priver les travailleurs de leurs droits prévus dans les dispositions impératives relatives à la résiliation unilatérale, si le contrat prend fin avant l'arrivée du terme⁵¹. L'employeur qui rompt le contrat de façon anticipée devra accorder au travailleur un délai de préavis ou une indemnité de préavis, selon le régime du CDI. Il est donc préférable de préciser que le terme ne sortira ses effets qu'à condition que le contrat subsiste toujours au moment de l'échéance⁵².

Le mécanisme du CDI à terme extinctif peut interpellé. Les parties conviennent d'un évènement certain qui provoquera la fin du CDI⁵³. Si le contrat existe toujours à l'arrivée du terme alors le CDI s'éteindra sans préavis ni indemnité de préavis, ce qui est tout à fait particulier pour ce type de contrat⁵⁴.

Le terme peut être minimal ou maximal :

Le terme minimal implique que les parties ne peuvent mettre fin au contrat avant l'arrivée du terme choisi. La clause ne peut pas interdire le droit de résiliation unilatérale mais elle peut le

⁴⁷ Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE ; Cass., 6 avril 1998, *R.W.*, 1998-1999, 846, note J.R.R.

⁴⁸ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 33. ; C. trav. Bruxelles, 26 mai 1998, *Chron. D.S.*, 1999, p. 544, note J. Jacquain ; W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 2373.

⁴⁹ L'article 36*bis* de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 pourrait également être mentionné mais son caractère incertain le rapproche d'avantage d'une condition que d'un terme.

⁵⁰ T. VERHEYDEN, « Contrats de travail » in Tome XVI, *Le droit social*, Livre 1, Bruxelles, Larcier, 1988, n° 91.

⁵¹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 34. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

⁵² A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 34.

⁵³ W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON, S. VANOVERBEKE, « HOOFDSTUK III. SOORTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN » in *Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1988-2005)*, TPR 2006, afl. 1, 129-751, 2006, afl. 1, p. 190, 191.

⁵⁴ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail à durée déterminée » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 269.

rendre plus difficile à mettre en œuvre. Les cocontractants peuvent par exemple convenir d'une indemnité en cas de rupture prématurée⁵⁵.

Le terme maximal prévoit une durée à ne pas dépasser. Le contrat ne pourra continuer au-delà de l'évènement choisi et prendra fin automatiquement à cette date (connue ou non)⁵⁶. En outre, la notion de « maximum » n'interdit pas aux parties de résilier le contrat de façon anticipée⁵⁷.

III. L'état de la jurisprudence

Le CDI TE n'ayant aucune base légale sur laquelle s'appuyer, ce contrat peut uniquement reposer sur la jurisprudence⁵⁸. La jurisprudence n'a pas force de loi⁵⁹ mais la Cour de cassation tient un raisonnement identique dans chacun de ses arrêts⁶⁰, ce qui n'est pas négligeable. L'employeur peut se référer aux jugements et arrêts qui confirment la légalité du CDI TE mais il doit garder à l'esprit qu'un revirement de jurisprudence reste toujours possible puisqu'en outre le dernier arrêt de la Cour de cassation fût publié en 2003⁶¹.

Une analyse de la jurisprudence est indispensable puisqu'elle constitue le principal fondement du CDI TE⁶².

Arrêt de la Cour de cassation date du 8 juin 1961⁶³

Les parties ont conclu un CDI qui prendrait fin lorsque le travailleur fêterait son soixantième anniversaire (l'âge de la pension). Les parties se sont gardé la possibilité de prolonger le contrat pour cinq années de plus tout en autorisant l'employeur à mettre fin, à tout moment, au contrat pendant le délai de prolongation. Pour la première fois, la Cour de cassation tranche et décide qu'elle ne peut interdire la conclusion de CDI TE puisqu'aucune base légale ne l'empêche. Le CDI et le terme ne sont pas inconciliables. Si le contrat subsiste jusqu'à échéance du terme, la relation prendra fin⁶⁴. Néanmoins, les parties doivent toujours rompre le contrat en respectant un préavis si cela prend cours avant l'échéance du terme. La Cour légitime donc le CDI TE mais, en l'occurrence, le travailleur aurait dû être licencié

⁵⁵ P. CRAHAY, « Départ de l'entreprise de ses cadres et dirigeants : conditions légales et conventionnelles », *J.T.T.*, 2015/21, n° 1225, p. 325-339.

⁵⁶ A.-V. MICHAUX, « § 1er - En fonction du facteur temps » in *Éléments de droit du travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 150-151.

⁵⁷ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 34.

⁵⁸ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 31. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

⁵⁹ G. DE LEVAL, F. GEORGES, « 2. La jurisprudence n'est pas directement une source formelle du droit » in *Droit judiciaire*, Tome 1, Institutions judiciaires et éléments de compétence, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 108.

⁶⁰ Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, p. 573. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105. ; Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE.

⁶¹ Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

⁶² A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31.

⁶³ Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE.

⁶⁴ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 2373 ; V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 268.

moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire, car en autorisant l'employeur à rompre le contrat à tout moment durant le délai supplémentaire de cinq ans, le terme perdait son caractère certain. De plus, l'arrêt de 1961 ne constitue malheureusement pas un exemple idéal vu que le choix du terme opéré dans ce cas-ci est désormais illicite. En effet, l'article 36 de la loi sur le contrat de travail entrée en vigueur en 1978 interdit de prévoir qu'atteindre l'âge de la pension éteindra le contrat. Il semble également opportun de préciser le contenu des conclusions rendues par le Ministère public précédant cet arrêt de 1961. À l'époque, le Ministère public est en faveur du CDI TE mais aussi d'un concept très proche appelé : le contrat de travail à durée déterminée contenant une clause de préavis. L'argumentation du Ministère public se base en partie sur la permission des contrats de travail à durée déterminée contenant une clause de préavis pour légitimer les CDI TE. Or, le contrat de travail à durée déterminée contenant une clause de préavis est désormais prohibé par la loi sur le contrat de travail de 1978. Ce point d'argumentation ne tient donc plus⁶⁵. Ce parallèle pourrait dorénavant déforcer la légitimité du CDI TE.

Arrêt de la Cour de cassation du 17 janvier 1963⁶⁶

Un employeur et un employé ont conclu un CDI. Ils y avaient inséré une clause prévoyant que le contrat s'éteindrait au plus tard une fois que le travailleur aurait atteint l'âge de la pension (65 ans). Il était précisé dans le contrat que les parties pouvaient tout à fait rompre celui-ci avant l'échéance du terme. La relation contractuelle s'est maintenue jusqu'à l'arrivée du terme. Le contrat s'est alors éteint automatiquement sans notification du délai de préavis. Le travailleur réclama une indemnité de rupture. La cour du travail trancha en faveur de l'employeur invoquant le caractère automatique de l'extinction. L'employé intenta un recours devant la Cour de cassation. Celle-ci confirma l'arrêt entrepris. La Cour de cassation réitère le principe sur lequel elle se base : aucune disposition légale ne condamne la conclusion d'un CDI TE. Elle rappelle que le travailleur ne peut renoncer au préavis ni à l'indemnité de préavis en avance. C'est une protection légale et pour qu'elle soit efficace, il ne peut y renoncer tant qu'elle est utile. En revanche, les parties peuvent prévoir de mettre fin au contrat de commun accord, ils peuvent également prévoir la date de cette rupture et l'inscrire dans une clause du contrat. La Cour de cassation autorise l'utilisation de CDI TE, la fin de contrat sans préavis ni indemnité et précise que les parties doivent pouvoir mettre fin au contrat avant le terme moyennant un préavis. Enfin, cet arrêt a également été rendu avant l'entrée en vigueur de l'art 36 de la loi sur le contrat de travail de 1978, il faut donc garder en tête qu'un tel choix de terme est désormais illégal.

Arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 1964⁶⁷

Les parties ont ajouté un terme postérieurement à la conclusion du CDI. Le conseil de prud'hommes d'appel (de Liège) admit l'existence des CDI TE mais la subordonna à la seule condition que le terme soit inscrit au moment de la conclusion du contrat. La Cour de cassation releva le fait que cette exigence n'avait aucun fondement légal puisqu'aucune disposition ne le réclamait. La rédaction d'un terme peut être concomitante ou postérieure à celle du contrat. La Cour cassa la décision entreprise.

⁶⁵ H. MORMONT, *op. cit.*, n°570.

⁶⁶ Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, p. 573.

⁶⁷ Cass., 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, 277.

Arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 1965⁶⁸

Les parties ont prévu dans un règlement conventionnel instituant un « Fond de prévoyance » que le CDI s'éteindrait une fois que la travailleuse aurait atteint l'âge de la retraite. L'âge de la retraite était fixé à 60 ans pour les femmes. La question était de savoir si la clause pouvait être considérée comme un terme extinctif ou si elle ne faisait qu'informer les travailleuses sans les obliger à prendre leur retraite. La réponse à cette question déterminera la durée du préavis à appliquer. Le conseil de prud'hommes d'appel (de Bruxelles) déclarait cette clause ne constituait pas un terme. L'employeur intenta un pourvoi en cassation. La Cour de cassation cassa la décision entreprise et admit le terme. Aujourd'hui, le choix du terme serait illégal (article 36 de la loi sur le contrat de travail).

Arrêt de la Cour de cassation du 23 septembre 1991⁶⁹

L'employeur et le travailleur ont convenu un CDI qui prendrait fin au plus tard le 31 octobre 1991. L'employeur rompit le contrat avant le terme. La cour du travail (de Mons) condamna l'employeur au paiement d'une indemnité calculée sur base de l'article 40 de la loi sur le contrat de travail relatif au CDD. La cour a requalifié le contrat de CDD en s'appuyant sur la définition de celui-ci. La Cour de cassation cassa l'arrêt et décida que la cour du travail ne pouvait refuser la qualification donnée par les parties. À noter que la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la légalité du CDI TE en tant que tel⁷⁰.

Arrêt de la Cour de cassation du 6 avril 1998⁷¹

Les parties ont conclu un CDI avec une clause contenant un terme maximum. L'employeur résilia unilatéralement le contrat avant le terme. Le travailleur demanda à la cour du travail un complément d'indemnité compensatoire de préavis calculé à partir des règles relatives au CDD. La cour du travail rejeta la demande. Selon elle, le terme maximum prévoit un délai à ne pas dépasser mais n'empêche pas de mettre fin au contrat de façon anticipée en respectant les règles liées au CDI. Le travailleur ne peut invoquer le régime du CDD. La Cour de cassation déclara une fois de plus qu'aucune disposition légale, y compris la loi sur le contrat de travail, n'exclut l'utilisation de CDI TE pour autant que le travailleur ne renonce pas d'avance au préavis ni à l'indemnité compensatoire en cas de rupture unilatérale sans juste motif. Cet arrêt met l'accent sur l'utilisation des règles du CDI pour toute rupture antérieure au terme.

Arrêt de la Cour de cassation du 8 décembre 2003⁷²

Deux parties conclurent un CDI TE. Un travailleur était détaché dans une entreprise en Belgique à la suite des consignes de son employeur anglais. Selon le terme, le contrat avec l'entreprise belge se terminerait au moment où le détachement s'achèverait. L'évènement se produisit et le contrat prit fin sans préavis ni indemnité. Le travailleur réclama auprès de la cour du travail, une indemnité compensatoire de préavis. La cour du travail rejeta la demande

⁶⁸ Cass., 16 décembre 1965, *Pas.*, 1966, 511.

⁶⁹ Cass., 23 septembre 1991, *R.G.* 9181.

⁷⁰ H. MORMONT, *op. cit.*, n°530.

⁷¹ Cass., 6 avril 1998, *Pas.*, 1998, p. 194.

⁷² Cass., 8 décembre 2003, *R.G.* S030053F.

puisque un terme avait été convenu. La cour du travail ajouta que le CDI TE suit le régime des CDI et de ce fait qu'aucun écrit n'est requis. Le travailleur intenta un recours devant la Cour de cassation au sujet de la nécessité d'un écrit. La Cour rejeta le pourvoi. Elle réaffirma qu'ajouter un terme extinctif à un CDI n'altérerait pas sa qualification et qu'aucune règle ne sollicitait que ce contrat soit écrit.

En conclusion, la jurisprudence de la Cour de cassation est constante. Les arrêts développés ci-dessus permettent de confirmer plusieurs idées déjà explicitées. Le législateur n'interdit pas la conclusion de CDI TE pour autant que le travailleur ne renonce pas d'avance au délai ou à l'indemnité dus lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat sans juste motif⁷³. La Cour rappelle qu'un écrit n'est pas nécessaire⁷⁴, que la clause peut être ajoutée au contrat à tout moment⁷⁵ mais que le caractère certain est, lui, indispensable⁷⁶. Elle affirme également que le terme ne change pas la qualification du contrat⁷⁷, les règles du CDI doivent bien être appliquées pour toute rupture antérieure au terme⁷⁸. La fin de contrat se réalise automatiquement mais la prudence doit rester de mise à propos de l'absence d'indemnités⁷⁹.

IV. Contrat mixte

Le CDI à terme extinctif emprunte des caractéristiques du CDI mais également des caractéristiques du CDD. La nature juridique de ce contrat n'est pas clairement identifiable à première vue⁸⁰. Certains auteurs préfèrent catégoriser ce contrat comme mixte⁸¹.

Le CDI à terme extinctif est extrêmement particulier. Le contrat suit le régime des CDI tout au long de son exécution mais sa fin s'apparente à celle prévue pour les CDD⁸².

IV.1. Ressemblances et différences relatives au contrat de travail à durée indéterminée

IV.1.1. Le concept et les caractéristiques

Le contrat conclu pour une durée indéterminée est défini comme un contrat qui n'est pas affecté d'un terme : les cocontractants ont la possibilité de mettre fin unilatéralement à celui-ci moyennant le respect d'un délai de préavis ou d'une indemnité de préavis⁸³.

Deux traits principaux sont assimilés au CDI. Premièrement, les parties ont une volonté de s'engager dans une relation contractuelle de longue durée. La durée est indéterminée et les

⁷³ Cass., 6 avril 1998, *Pas.*, 1998, p. 194.

⁷⁴ Cass., 8 décembre 2003, *R.G.* S030053F.

⁷⁵ Cass., 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, 277.

⁷⁶ Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE.

⁷⁷ Cass., 23 septembre 1991, *R.G.* 9181.

⁷⁸ Cass., 6 avril 1998, *Pas.*, 1998, p. 194.

⁷⁹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31-48.

⁸⁰ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 268.

⁸¹ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *ibidem*, p. 269.

⁸² V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *ibidem*, p. 269.

⁸³ V. VANNES, « Titre II - Le contrat de travail à durée indéterminée » *in* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 245.

parties ne souhaitent pas prévoir une fin. Deuxièmement, lorsque l'une des parties souhaite mettre un terme à leur engagement, elle doit notifier un délai de préavis⁸⁴.

Le CDI à terme extinctif ne correspond donc pas parfaitement à la définition générale d'un CDI dit classique. En effet, le CDI TE va à l'encontre du principe du CDI en prévoyant une fin de contrat. Comme rappelé précédemment, le terme est un événement certes certain mais dont l'échéance peut être indéterminée et c'est en cela que le contrat se rapproche du concept initial. Quand l'arrivée du terme n'est pas connue des parties, le contrat est à durée indéterminée. Le terme peut également être à échéance certaine, une date est alors connue. Dans ce cas, il est plus difficile, voire impossible, d'admettre qu'un contrat prévoyant une date de fin est un CDI.

Ensuite, la notion de CDI évoque une idée d'engagement de longue durée. L'évènement choisi par les parties peut tout à fait se réaliser des années après la formation du contrat. Le terme n'engendre pas automatiquement une fin rapide. La seule limite temporelle est liée à la nécessité de sûreté de réalisation de l'évènement. L'évènement doit être certain mais, plus l'échéance est lointaine, plus on peut douter de la réalisation effective du terme⁸⁵.

La caractéristique de l'absence d'un délai de préavis sera développée postérieurement.

IV.1.2. Le formalisme

Le CDI est conclu par l'échange de volonté des parties, aucune condition de forme n'est requise⁸⁶. L'échange des volontés peut être écrit ou simplement oral^{87 88}. La preuve de l'existence du contrat peut être amenée par toute voie de droit (y compris par témoignages et présomptions)⁸⁹.

Aucune disposition légale n'évoque le CDI TE⁹⁰, le législateur n'a donc pas prévu de conditions supplémentaires dans le cas où le CDI se verrait affecté d'un terme. Selon le principe général du CDI, le CDI TE ne nécessite pas de forme particulière, ni même d'écrit. Cependant, il est sans doute préférable de poser le contrat par écrit puisqu'il comprend une clause spécifique⁹¹. Il sera plus difficile pour une partie de contester un écrit signé et de dire qu'elle n'était pas au courant des clauses spécifiques.

En droit social, le travailleur est la partie faible nécessitant une certaine protection légale⁹². Le formalisme est un moyen de protection. Le CDI est généralement un contrat favorable au travailleur, le législateur prévoit donc peu de conditions protectrices. Un formalisme est

⁸⁴ V. VANNES, « Titre II - Le contrat de travail ... », *ibidem*, p. 245.

⁸⁵ P. WÉRY, *op. cit.*, p. 314.

⁸⁶ V. VANNES, « Titre II - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 246.

⁸⁷ Le contrat de travail à temps partiel fait figure d'exception et nécessite un écrit.

⁸⁸ Cass., 4 mai 1987, *Pas.*, I, 1021 ; C.T. Gand, 19 septembre 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 439.

⁸⁹ V. VANNES, « Titre II - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 245.

⁹⁰ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

⁹¹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 32.

⁹² A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Introduction », *op. cit.*, p. 14.

requis pour les types de contrat moins favorables, s'éloignant d'un CDI⁹³. La loi sur le contrat de travail de 1978, prévoit deux catégories de contrat affecté d'un terme : le CDD et le contrat pour un travail nettement défini. Ces deux types de contrat nécessitent un écrit⁹⁴. À défaut d'écrit le contrat sera d'ailleurs présumé être un CDI⁹⁵.

Dans le cas du CDI TE, le législateur n'a pas eu l'occasion d'organiser des conditions de forme protectrice puisqu'il n'a pas prévu le cas de figure d'un CDI avec un terme extinctif. Le législateur aurait-il prévu des conditions supplémentaires puisque ce type de contrat se différencie du CDI classique ? Ou considérerait-il que ce contrat est avant tout un CDI et, de ce fait, suit le principe général ? Actuellement, cette question ne trouve pas de réponse. Néanmoins, le CDI à temps partiel peut constituer un début de piste. C'est avant tout un CDI mais avec la particularité d'une durée de travail inférieure au régime normal et, dans ce cas, le législateur prévoit un écrit⁹⁶. Pour l'instant, l'écrit d'un CDI TE n'est pas une obligation mais un moyen de preuve plus efficace et, dans l'esprit du droit social, un moyen supplémentaire de protection vis-à-vis du travailleur⁹⁷.

Enfin, l'absence de formalisme permet d'insérer le terme extinctif pendant la formation du contrat mais également durant son exécution⁹⁸.

IV.1.3. Le délai de préavis

Une partie peut résilier unilatéralement un CDI mais, pour ce faire, elle devra remettre un délai de préavis. L'article 37 de la loi sur le contrat de travail précise que la partie doit rédiger un écrit individuel dans la langue de la relation de travail indiquant le début et la durée du préavis, daté et signé. Le travailleur peut notifier le congé par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou en s'adressant directement à l'employeur. L'employeur ne peut quant à lui notifier que par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. Le contrat de travail ne prendra définitivement fin que postérieurement au délai de préavis⁹⁹.

L'article 37/2 de la loi sur les contrats de travail liste les délais de préavis donnés par l'employeur et par le travailleur (art. 37/2 §2) en fonction de l'ancienneté du travailleur applicable à tous les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014¹⁰⁰. Un régime transitoire est prévu pour les contrats antérieurs à cette date¹⁰¹.

⁹³ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 270.

⁹⁴ H. MORMONT, *op. cit.*, n°550, 560.

⁹⁵ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *ibidem*, p. 289. ; article 9 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978.

⁹⁶ V. VANNES, « Titre II - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 246.

⁹⁷ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 32. ; Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, n° 885.

⁹⁸ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 33.

⁹⁹ N. VAN KERREBROECK, M. VERWILGHEN, « 1 - La rupture du contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis » *in* Harmonisation des statuts ouvriers – employés, Bruxelles, Éditions Larcier, 2014, p. 40.

¹⁰⁰ N. VAN KERREBROECK, M. VERWILGHEN, *ibidem*, p. 46.

¹⁰¹ N. VAN KERREBROECK, M. VERWILGHEN, *ibidem*, p. 47.

Dans le cadre du CDI TE, il y a deux cas de figure. Premièrement, si le contrat est résilié avant l'arrivée du terme, alors les règles applicables sont celles du CDI¹⁰². Une partie devra donner un délai de préavis en respectant les règles décrites ci-dessus. Le délai de préavis ne supprime pas pour autant l'existence du terme. Le préavis ne peut dépasser l'échéance du terme, la totalité des semaines prévues par l'article 37/2 ne saurait être accordée. Durant le préavis, le contrat continue de façon identique, le terme sort ses effets de façon identique¹⁰³.

Deuxièmement, si le terme met fin au contrat, alors la résiliation est automatique sans notification de congé à effectuer¹⁰⁴.

Mettre en évidence les objectifs du délai de préavis permet de comprendre ce que la rupture sans notification implique. Ce délai offre une chance au destinataire du congé de se préparer à la fin du contrat et de prendre ses dispositions afin de pouvoir rebondir¹⁰⁵. L'emploi assure au travailleur son moyen de subsistance, le perdre peut provoquer de graves conséquences financières. Le préavis accorde du temps au travailleur pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi¹⁰⁶. Selon l'article 41 de la loi sur le contrat de travail, le travailleur a même le droit de s'absenter durant le temps de travail pour rechercher un nouvel emploi. Pendant ce temps, le contrat est maintenu et le travailleur continue de percevoir son salaire. De l'autre côté, ce délai permet à l'employeur de trouver un nouveau salarié ou du moins de réorganiser le travail¹⁰⁷.

Dans un CDI TE, une fois l'évènement réalisé, les parties ne bénéficieront d'aucun délai pour organiser la transition. Les parties sont censées parfaitement connaître cette conséquence depuis l'introduction de la clause du terme extinctif au contrat.

IV.1.4. L'indemnité compensatoire de préavis

Selon les règles applicables au CDI, si le délai de préavis est insuffisant ou irrégulier, une indemnité compensatoire de préavis doit être accordée à la partie lésée¹⁰⁸. L'indemnité doit être égale à la rémunération pour la durée totale du délai de préavis ou pour la partie du délai restant à courir¹⁰⁹.

¹⁰² A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31-48. ; Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, n° 885.

¹⁰³ A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 33.

¹⁰⁴ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 269.

¹⁰⁵ C. JACQUES, F. KÉFER, « §3. – Le congé moyennant préavis » *in* manuel de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2019, p. 432.

¹⁰⁶ M. DAVAGLE, « Partie 10. La rupture unilatérale du contrat de travail » *in* Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, p. 473-548.

¹⁰⁷ C. JACQUES, F. KÉFER, « §3. – Le congé moyennant préavis », *op. cit.*, p. 432.

¹⁰⁸ C. CLESSE, G. SANGRONES-JACQUEMOTTE, « Partie 3. La manifestation de la volonté de rompre » *in* La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, p. 59-60.

¹⁰⁹ Article 39 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978.

Au sujet du CDI TE, la majorité de la doctrine pense que ce contrat s'achève sans préavis ni indemnité de préavis¹¹⁰. Les parties peuvent cependant convenir à l'avance dans le contrat qu'une indemnité sera due au travailleur à l'arrivée de l'évènement¹¹¹ mais, cela n'étant pas obligatoire, peu d'employeurs y recourent.

Les auteurs Anne-Françoise Brasselle (juge au tribunal du travail du Hainaut), Éric Carlier (avocat) et Sylvie Lacombe (avocate) ont néanmoins décidé de remettre en cause l'exemption accordée à l'employeur du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis¹¹².

La jurisprudence de la Cour de cassation contient peu d'arrêts citant des CDI TE. Après analyse de ces quelques arrêts, les trois auteurs ont pu tirer des enseignements précieux mais à aucun moment la Cour ne dit clairement que l'employeur n'est pas redevable d'une indemnité¹¹³. Un arrêt de la Cour de cassation du 17 janvier 1963 admet la fin du CDI TE sans notification de congé ni indemnité¹¹⁴. Cet arrêt peut difficilement servir d'exemple puisque, depuis 1978, il viole l'article 36 de la loi sur le contrat de travail en choisissant l'âge de la pension comme terme. L'arrêt de cassation du 6 avril 1998 confirme la possibilité de conclure un CDI TE et explique qu'il faut appliquer les règles relatives aux CDI pour toute rupture antérieure au terme¹¹⁵. La Cour n'évoque pas la question des indemnités accordées à l'arrivée du terme, les faits ne le nécessitaient pas. Dans l'arrêt de cassation du 8 décembre 2003, aucun préavis ni aucune indemnité n'ont été accordés mais, une fois de plus, il n'a pas été demandé à la Cour de statuer sur cette question¹¹⁶. L'arrêt s'est concentré sur la nécessité d'un écrit.

Selon ces trois auteurs, la Cour ne s'est donc pas encore prononcée sur la question spécifique de l'indemnité accordée à l'arrivée du terme. On ne peut dès lors affirmer avec certitude que l'employeur en est dispensé, d'autant plus que cela a pour conséquence d'affaiblir les dispositions protectrices voulues par la loi sur le contrat de travail¹¹⁷.

Les trois auteurs pensent que le CDI TE est en priorité un CDI, le terme ne retire pas le caractère indéterminé, comme le rappelle la Cour de cassation¹¹⁸. Les règles du CDI doivent donc être appliquées en permanence, y compris une fois l'échéance du terme arrivée¹¹⁹.

Il est intéressant de remettre en question le principe de dispense d'indemnisation. Mais la résiliation automatique de contrat sans préavis ni indemnité est l'un des points caractéristiques du CDI TE et du terme en général dont beaucoup admettent le principe¹²⁰.

¹¹⁰ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 269. ; A.-V. MICHAUX, « § 1er - En fonction ... », *op. cit.*, p. 151. ; J. CLESSE ET F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) », *R.C.J.B.*, 2012/2, p. 218.

¹¹¹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 35.

¹¹² A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 31-48.

¹¹³ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 37.

¹¹⁴ Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, p. 573.

¹¹⁵ Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

¹¹⁶ Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, n° 885.

¹¹⁷ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 37.

¹¹⁸ Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, n° 885.

¹¹⁹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 38.

IV.2. Ressemblances et différences empruntées au contrat de travail à durée déterminée

IV.2.1. Le concept et les caractéristiques

Un CDD est comme son nom l'indique un contrat dont on connaît la date de début et de fin. La durée d'occupation du travailleur est connue au jour près. Les parties doivent choisir un évènement dont la réalisation est certaine mais elles doivent également être sûres du moment de la réalisation¹²¹. L'arrivée du terme éteindra les obligations de chaque partie. La durée du contrat n'est pas limitée hormis l'interdiction du travail à vie prévue à l'article 7 alinéa 2 de la loi sur le contrat de travail et d'éventuelles restrictions de conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires par arrêté royal¹²².

La différence principale est que le terme du CDD doit atteindre un plus haut degré de certitude que celui du CDI TE. Le terme du CDI TE doit être certain quant à sa réalisation mais il n'est pas requis de connaître la date exacte de réalisation¹²³. Convenir d'un terme extinctif ne transforme pas le CDI en CDD¹²⁴. Les deux termes bien que ressemblant ne répondent pas aux mêmes exigences. Un CDD dont on ne connaît pas la date de fin n'est pas un CDD, il est d'ailleurs présumé être un CDI¹²⁵.

En conclusion, le CDI TE appartient bel et bien à la catégorie des CDI et non des CDD. C'est simplement un CDI particulier qui se rapproche du CDD sur certains points¹²⁶.

IV.2.2. Le formalisme

Le CDD doit être écrit et signé au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur¹²⁷. Si les conditions de forme ne sont pas respectées, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée¹²⁸. L'article 9 de la loi sur le contrat de travail est impératif seulement en faveur du travailleur puisque cette disposition a pour but de le protéger¹²⁹.

Le CDI TE est et reste un CDI. Pour l'instant, il ne requiert pas d'être écrit puisque la Cour de cassation a légalisé l'utilisation du terme dans un cas de figure non-prévu par le législateur

¹²⁰ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 261-290. ; W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *op. cit.*, p. 2351-2385. ; T. VERHEYDEN, *op. cit.*, p. n° 91. ; P. WERY, *op. cit.*, p. 309-332. ; A.-V. MICHAUX, « § 1er - En fonction ... », *op. cit.*, p. 149-162. ; J. CLESSE, ET F. KEFER, « Examen de jurisprudence ... », *op. cit.*, p. 185-361.

¹²¹ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *ibidem*, p. 264.

¹²² A.-F. BRASSELE ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme » *in* Le droit de la rupture du contrat de travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 186.

¹²³ T. VERHEYDEN, *op. cit.*, n° 91.

¹²⁴ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 33.

¹²⁵ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 187.

¹²⁶ T. VERHEYDEN, *op. cit.*, n°91.

¹²⁷ Article 9 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978.

¹²⁸ M. FEYEREISEN, « Chapitre 4 - Le contrat de travail à durée déterminée » *in* Guide pratique du droit du travail, Windhof, Larcier Luxembourg, 2016, p. 62.

¹²⁹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 187.

dans la loi du 3 juillet 1978¹³⁰. Aucune disposition ne prévoit de modalités spécifiques au CDI TE¹³¹.

IV.2.3. Le préavis et l'indemnité compensatoire

Le CDD se termine par l'arrivée du terme sans notification de préavis ni paiement d'indemnité compensatoire¹³². Les obligations s'éteignent de plein droit. Envoyer au travailleur une notification de fin de contrat permet d'éviter tout doute mais cela reste de l'ordre du conseil¹³³.

La fin du CDI TE se rapproche de celle du CDD puisqu'aucun délai de préavis n'est prévu¹³⁴. Mais la différence est que le travailleur connaît exactement la date de fin de son CDD mais pas de son CDI TE. Le préavis, comme vu précédemment, permet aux parties de s'organiser et de potentiellement trouver une solution à la perte d'emploi¹³⁵. Les parties au CDD savent dès le début quand le contrat s'arrêtera, elles peuvent ainsi prévoir leur disposition. Les parties qui contractent un terme à échéance incertaine ne peuvent anticiper avec précision la fin de contrat, une partie pourrait se faire surprendre. En signant le contrat, le travailleur doit être conscient de cette réalité.

Ensuite, une partie peut résilier le CDD de façon unilatérale avant l'arrivée du terme moyennant un délai de préavis¹³⁶. Cette possibilité est néanmoins strictement encadrée par l'article 40 §2 de la loi sur le contrat de travail. Une partie peut mettre fin au contrat prématurément si elle agit pendant la première moitié de la durée du contrat sans jamais excéder un délai six mois. Ceci afin de permettre aux parties de voir si la situation leur convient. La notification et le délai de préavis sont identiques à ceux prévus pour les CDI¹³⁷. La partie peut également faire le choix de payer une indemnité de rupture¹³⁸. Ce délai passé, il n'est plus possible de résilier le contrat excepté pour motif grave (article 35 de la loi sur le contrat de travail) ou moyennant le paiement d'une indemnité. Si l'employeur décide de se séparer de son travailleur pendant cette période, il devra payer une indemnité correspondante au montant de la rémunération restante à échoir jusqu'au terme (un plafond est tout de même prévu à l'article 40 de la loi sur le contrat de travail)¹³⁹.

¹³⁰ H. MORMONT, *op. cit.*, n°560.

¹³¹ Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, n° 885.

¹³² M. FEYEREISEN, *op. cit.*, p. 66.

¹³³ A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 193.

¹³⁴ J. CLESSE, ET F. KEFER, « Examen de jurisprudence ... », *op. cit.*, p. 218.

¹³⁵ C. JACQUES, F. KÉFER, « §3. – Le congé moyennant préavis » *in* manuel de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2019, p. 432.

¹³⁶ CRAUWELS, A., « De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, II.Een nieuwigheid vanaf 1 januari 2014: de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk » *in* Advocatenkantoor Claeys & Engels, (ed.), *Arbeidsovereenkomstenwet na 40 jaar... opnieuw anders bekeken / la Loi du 3 juillet 1978 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, 2^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2018, p. 491.

¹³⁷ M. FEYEREISEN, *op. cit.*, p. 66.

¹³⁸ A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 195.

¹³⁹ A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 37.

Le régime du CDD est plus protecteur que celui du CDI lorsqu'il s'agit de résilier le contrat avant l'arrivée du terme. Mais, une fois l'échéance atteinte, le CDD ne nécessite pas de préavis contrairement au CDI. L'employeur est toujours gagnant lorsqu'il conclut un CDI TE puisqu'il doit appliquer les règles du CDI avant l'arrivée du terme et les règles du CDD à l'expiration du terme, il bénéficie des réglementations les moins contraignantes¹⁴⁰. Si l'on accentue l'utilisation des CDI TE, quel sera alors l'intérêt de maintenir des CDD pour les employeurs ?

IV.2.4. La succession de contrats de travail à durée déterminée

Les CDD ne peuvent se succéder sans interruption attribuable au travailleur. Cette interdiction a pour but d'éviter que l'employeur n'enchaîne les CDD indéfiniment et, au moment où le travailleur ne lui est plus nécessaire, pouvoir s'en séparer sans délai de préavis¹⁴¹. L'objectif du législateur est bien de protéger le travailleur. La sanction en cas de non-respect est donc la présomption d'existence d'un CDI, considéré comme plus favorable pour le travailleur (article 10 de la loi sur le contrat de travail). La tentative de l'employeur d'échapper au préavis est ainsi réduite à néant¹⁴². La présomption est impérative seulement en faveur du travailleur¹⁴³. L'article 10 de la loi sur le contrat de travail permet deux exceptions. Les CDD ne seront pas considérés comme successifs s'ils sont espacés dans le temps du fait du travailleur, que cela soit volontaire ou non. L'employeur ne peut influencer le travailleur¹⁴⁴. Dans le cas contraire, l'employeur devra prouver que la succession est liée à la nature du travail ou à d'autres raisons légitimes. Les raisons légitimes englobent notamment les difficultés financières, les contrats saisonniers et l'intérêt du travailleur¹⁴⁵. L'article 10bis contient des règles précises autorisant la succession mais pour une durée maximale de deux ou trois ans selon les cas¹⁴⁶.

Il n'est pas toujours aisé pour un employeur d'estimer avec précision le temps pendant lequel il aura besoin du travailleur. Le CDD requiert un jour précis de fin¹⁴⁷. L'employeur peut être ennuyé s'il réalise finalement que le travailleur pourrait lui être encore utile pendant quelques temps. Le CDI TE échappe à cet inconvénient puisqu'aucune date n'a besoin d'être mentionnée¹⁴⁸. La fin du contrat coïncidera toujours avec la volonté initiale de l'employeur.

Ce développement démontre que le but de l'interdiction de la succession de CDD est bien d'empêcher l'employeur de contourner les règles du préavis prévues pour le CDI¹⁴⁹. Or le

¹⁴⁰ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem*, p. 37.

¹⁴¹ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 278.

¹⁴² E. PLASSCHAERT, O. RIJCKAERT, « Section II. - Les règles encadrant la conclusion de contrats de travail à durée déterminée au regard de la jurisprudence récente » *in* Le droit social en chantier(s), Bruxelles, Éditions Larcier, 2012, p. 261.

¹⁴³ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 190.

¹⁴⁴ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 279.

¹⁴⁵ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 191.

¹⁴⁶ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *ibidem*, p. 192.

¹⁴⁷ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 275.

¹⁴⁸ P. WÉRY, *op. cit.*, p. 313.

¹⁴⁹ E. PLASSCHAERT, O. RIJCKAERT, *op. cit.*, p. 261.

CDI TE a notamment le but de déroger au préavis relatif au CDI¹⁵⁰. Le système est-il entièrement cohérent ? Respecte-t-il l'esprit de la loi ?

IV.2.5. La poursuite d'activité après l'expiration du terme

Un travailleur qui preste postérieurement à la date de fin de son CDD ne crée pas un nouveau contrat ni ne renouvelle le contrat précédent. Les deux parties doivent consentir explicitement ou implicitement à la création d'un nouveau contrat. Le travailleur doit prouver que l'employeur et lui ont désormais convenu d'un CDI¹⁵¹. Si les parties en conviennent, un nouveau contrat commence mais, cette fois, pour une durée indéterminée¹⁵².

Le terme extinctif du CDI TE est une clause du contrat. L'employeur peut renoncer à utiliser cette clause. S'il la retire, c'est le même contrat qui se poursuivra mais, cette fois, sous la forme d'un CDI dit classique. Il n'y a pas de nouveau contrat¹⁵³.

IV.2.6. Le contrat de travail à durée déterminée contenant une clause de préavis

Le terme et l'absence de notification de préavis sont les points importants du CDD¹⁵⁴. Peut-on imaginer prévoir une clause de résiliation moyennant préavis (ou indemnité) dans un CDD ? La Cour du travail de Liège a répondu par la négative à cette question. Selon elle, rédiger cette clause pour pouvoir rompre le contrat avant le terme moyennant un préavis enlève au contrat sa qualification de CDD¹⁵⁵¹⁵⁶. Le contrat ne bénéficie plus d'une durée certaine si les parties peuvent y mettre fin unilatéralement avant son terme. Une telle clause est contraire à l'article 40 de la loi sur le contrat de travail de 1978. Seul le motif grave peut éteindre le contrat avant son terme¹⁵⁷.

Convenir d'un terme qui enlève la nécessité de prêter un préavis ne change pas la qualification du CDI¹⁵⁸. Mais ajouter une clause prévoyant un délai de préavis pour que les parties puissent résilier le contrat de façon anticipée est incompatible avec le CDD¹⁵⁹. Le parallèle est intéressant. La jurisprudence accepterait-elle plus facilement de moduler des principes liés au CDI¹⁶⁰ plutôt qu'au CDD¹⁶¹ ?

¹⁵⁰ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 268.

¹⁵¹ A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 195 – 196.

¹⁵² A.-V. MICHAUX, « Section Ire - Modes civilistes ... », *op. cit.*, p. 314.

¹⁵³ Interview de J. de Callatay.

¹⁵⁴ M. FEYEREISEN, *op. cit.*, p. 66.

¹⁵⁵ C.T. Liège, 1 février 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 286.

¹⁵⁶ La jurisprudence n'est cependant pas unanime. Certains juges annulent la clause mais conservent la qualification de contrat à terme. D'autres, changent la qualification du contrat en CDI. Une troisième voie propose de rechercher la volonté réelle des parties. Voir H. MORMONT, *op. cit.*, n°640.

¹⁵⁷ H. MORMONT, *op. cit.*, n°640.

¹⁵⁸ A.-F. BRASSELLE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 33.

¹⁵⁹ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 269.

¹⁶⁰ Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

¹⁶¹ C.T. Liège, 1 février 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 286.

Ces deux contrats particuliers reproduisent le même schéma : les parties au contrat choisissent un type de contrat qu'ils décident d'associer à des caractéristiques d'une autre catégorie de contrat¹⁶². In fine, le résultat est parfaitement similaire. Les parties prévoient un terme, tout en conservant la possibilité de résilier unilatéralement le contrat avant ce terme moyennant un préavis¹⁶³. Néanmoins, le contrat à terme avec une clause de préavis est prohibé et le CDI TE est autorisé¹⁶⁴. Le législateur et la Cour de cassation doivent décider d'une solution identique pour les deux situations¹⁶⁵.

En conclusion, la notion du CDI TE¹⁶⁶, le formalisme requis¹⁶⁷ et la fin de contrat lorsqu'elle se produit avant l'échéance du terme¹⁶⁸ se fondent sur le régime du CDI. La fin de contrat à l'échéance du terme s'apparente, quant à elle, au CDD¹⁶⁹. Cette différence est très importante en pratique mais ne change pas la qualification du contrat¹⁷⁰.

¹⁶² H. MORMONT, *op. cit.*, n°650.

¹⁶³ H. MORMONT, *ibidem.*, n°660.

¹⁶⁴ H. MORMONT, *ibidem.*, n°670.

¹⁶⁵ H. MORMONT, *ibidem.*, n°680.

¹⁶⁶ V. VANNES, « Titre II - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 245.

¹⁶⁷ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31.

¹⁶⁸ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *ibidem.*, p. 31-48.

¹⁶⁹ J. CLESSE, ET F. KEFER, « Examen de jurisprudence ... », *op. cit.*, p. 218.

¹⁷⁰ Cass., 23 septembre 1991, R.G. 9181.

PARTIE II : APPLICATION ET CONSEQUENCES

Après avoir développé l'angle théorique du CDI TE, il convient d'expliquer plus succinctement ses implications pratiques.

Les informations contenues dans cette deuxième partie proviennent presque exclusivement d'entretiens passés avec monsieur Juan de Callataÿ, ancien directeur des ressources humaines du Groupe Santé CHC ayant conclu des CDI TE et madame Marianne Thimister, cheffe de service du service juridique de la CSC de Verviers. Ces deux points de vue sont particulièrement pertinents puisqu'ils ont directement travaillé sur ce sujet lors de la création de la clinique CHC MontLégia.

I. Le cas de la clinique CHC MontLégia

Le CDI TE est un type de contrat peu utilisé, voire rarissime. Les arrêts rendus par la Cour de cassation à ce sujet ne sont pas contemporains¹⁷¹. Et pourtant, un cas récent a permis la mise en lumière de ce contrat pratiquement tombé dans l'oubli.

Le Groupe Santé CHC a eu la volonté de rassembler la clinique Saint-Joseph, la clinique de l'Espérance et la clinique Saint-Vincent en une seule entité, appelée la clinique MontLégia. Les travaux de construction du nouvel hôpital ont commencé en 2014 et l'emménagement s'est déroulé dans le courant du mois de mars 2020¹⁷². Ce projet de grande ampleur concernait un peu plus de 700 lits et plus ou moins 2800 travailleurs¹⁷³.

Le déménagement a nécessité une réorganisation du personnel et de la distribution des tâches à effectuer. Le regroupement des trois cliniques allait inévitablement engendrer un problème de sureffectif, à cause des emplois en doublon. À partir de 2013, l'employeur proposa à tout nouveau travailleur concerné de signer des contrats à durée indéterminée affectés d'un terme extinctif afin de répondre à cette problématique¹⁷⁴.

Selon le directeur des ressources humaines en fonction à l'époque, son objectif était d'éviter des licenciements à court et moyen termes, tout en composant avec la contrainte suivante : il était impératif de garder l'entièreté des effectifs jusqu'au déménagement afin d'assurer le bon fonctionnement des cliniques. Dès le jour de regroupement, c'est un peu moins d'une centaine de travailleurs qui se verraient être en sureffectif. Après réflexion (explicité confer infra), la solution des CDI TE fut trouvée¹⁷⁵.

Les CDI contenaient un article précisant que le contrat prendrait fin au plus tard le jour de déménagement. Le contrat reprenait également la date présumée de la fin des travaux de construction. Néanmoins, ceux-ci ont pris constamment du retard et le déménagement a été

¹⁷¹ Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105. ; Cass., 8 décembre 2003, *JTT*, 2004, n° 885.

¹⁷² L. GOCHÉL, « Le CHC va déménager en un seul W.-E. », *La Meuse*, 9 septembre 2019.

¹⁷³ I. LEMAIRE, « feu vert pour le MontLégia », *La Libre Belgique*, 23 juillet 2013.

¹⁷⁴ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, ancien directeur des ressources humaines du Groupe Santé CHC, réalisé le 9 mars 2021, p. 2.

¹⁷⁵ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 2.

postposé à plusieurs reprises. Des avenants modifiant la date estimée ont été ajoutés aux contrats initiaux, après signature des parties¹⁷⁶.

In fine, le nombre total de CDI TE s'élève aux alentours de 250 contrats. Sur ces 250 contrats, 200 ont pu se poursuivre après la construction du MontLégia¹⁷⁷. Deux travailleuses ont intenté un recours à l'encontre du groupe santé CHC. L'un des deux dossiers est actuellement traité par le tribunal du travail de Liège de la division de Verviers. La travailleuse réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur base des articles applicables aux CDI. La travailleuse ne remet pas en cause la légalité du CDI TE, en tant que tel, mais celle des deux avenants qui font perdre, selon elle, le caractère certain de l'échéance¹⁷⁸. Ceci est réfuté par l'employeur qui allègue que le contrat a pris fin de façon régulière et en toute connaissance de cause du travailleur. L'employeur affirme que l'évènement choisi comme terme était bien le regroupement des cliniques et que la date ne constituait qu'une estimation¹⁷⁹.

Le CDI TE a donc à nouveau été utilisé et soulève des questions auxquelles le tribunal du travail de Liège répondra.

II. Les implications du contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif dans la pratique

De par leurs fonctions et leurs intérêts qui diffèrent, les employeurs et les travailleurs ne perçoivent pas toujours le CDI TE de façon identique.

II.1. Les avantages et inconvénients vus par les employeurs

II.1.1. Les avantages du contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif par rapport aux autres types de contrats

Le CDI TE évite les inconvénients liés à la conclusion de CDD. Le CDI TE peut être conclu pour une durée supérieure à deux ou trois ans, contrairement aux cas des CDD successifs (article 10bis de la loi sur le contrat de travail). Si le nombre d'emplois nécessaire dépend d'un évènement à échéance incertaine, l'employeur peut se retrouver contraint de multiplier les CDD. Il devra alors se séparer de ces travailleurs tous les deux ou trois ans¹⁸⁰ (si l'employeur ne désire pas conclure de CDI). Ce cas de figure est loin d'être idéal puisque de nouvelles personnes devront être engagées et formées à nouveau. Ce processus prend du temps. De plus, le changement régulier de personnel ne permet pas à l'entreprise de créer une cohésion d'équipe en lien avec la culture de l'entreprise. Le CDI TE ne rencontre pas ce problème de limite temporelle¹⁸¹.

¹⁷⁶Entretien avec madame M. THIMISTER, cheffe du service juridique de la CSC de Verviers, réalisé le 10 mars 2021, p. 2.

¹⁷⁷ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 4.

¹⁷⁸ Entretien avec madame M. THIMISTER, *op. cit.*, p. 2.

¹⁷⁹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 12.

¹⁸⁰ Article 10bis de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978.

¹⁸¹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 1.

De surcroît, comme expliqué par monsieur de Callataÿ, la perspective de CDD de quelques années n'est pas intéressante aux yeux d'un travailleur. Cette offre d'emploi n'est pas attractive. Un travailleur postulera en priorité à un poste offrant un CDI. Le CDI TE offre l'avantage de contenir les mots CDI et de ne pas limiter la durée du contrat. Ce qui est toujours plus intéressant pour un travailleur¹⁸².

Ensuite, le CDI TE peut s'appliquer plus largement que le contrat pour un travail nettement défini. Le contrat conclu pour un travail nettement défini pourrait, à première vue, constituer une alternative au CDI TE. Ces deux contrats offrent la possibilité de déterminer un terme à échéance incertaine éteignant le contrat. Le CDI TE s'achève à la réalisation de l'évènement et le contrat pour un travail nettement défini prend fin quand la tâche définie est accomplie¹⁸³. Mais cette alternative requiert une grande précision relative à la qualification et l'ampleur de la tâche à effectuer¹⁸⁴. Cette précision n'est pas sollicitée dans le cas du CDI TE, ce qui facilite son utilisation¹⁸⁵.

En outre, l'avantage du CDI TE par rapport à ces types de contrats, tels que les CDD, les contrats d'intérimaires, les contrats de remplacements ou pour un travail nettement défini, c'est que le travailleur fait partie intégrante de l'entreprise. Psychologiquement, les travailleurs se sentent plus investis et ont plus envie de participer aux projets de l'entreprise¹⁸⁶.

Enfin, l'avantage le plus évident est la grande flexibilité qu'offre le CDI TE. Ainsi que l'absence de délai de préavis et d'indemnités compensatoire (ce point a été développé précédemment)¹⁸⁷.

II.1.2. Les inconvénients pour les employeurs

Les inconvénients pour l'employeur ne sont pas nombreux, mais il en existe tout de même.

En premier, il faut arriver à convaincre les représentants des travailleurs du bienfondé de la démarche. Il faut expliquer pourquoi l'employeur y recourt et en quoi cela consiste¹⁸⁸.

Ensuite, il faut accompagner et rassurer les travailleurs au sujet de leurs craintes tout au long de la relation contractuelle¹⁸⁹. Il faut également maintenir un dialogue constant avec les syndicats, cela prend du temps¹⁹⁰.

¹⁸² Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 1.

¹⁸³ J. CLESSE, ET F. KEFER, « Examen de jurisprudence ... », *op. cit.*, p. 185.

¹⁸⁴ A. CRAUWELS, « De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk - een actueel overzicht (Eerste deel), B. -De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk», *J.T.T.*, 2017/14, nr. 1278, p. 214.

¹⁸⁵ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *op. cit.*, p. 1; V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 265, 266.

¹⁸⁶ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 8.

¹⁸⁷ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 9.

¹⁸⁸ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 11.

¹⁸⁹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 11.

¹⁹⁰ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÿ, *ibidem.*, p. 7.

Du point de vue administratif, le service des ressources humaines doit agir avec précision et assurer un suivi exemplaire¹⁹¹. À l'aide de courriers et d'avenants au contrat, il faut informer les travailleurs de l'arrivée du terme (ceci ne constitue pas une obligation légale, mais un acte de prudence¹⁹²) et annuler la clause pour ceux que l'employeur souhaite garder¹⁹³.

Enfin, il ne faut pas uniquement gérer les possibles incompréhensions du personnel, mais également celles des membres de la direction¹⁹⁴. Par exemple dans le cas de la clinique CHC MontLégia : si un travailleur sous CDI TE souhaitait partir, le contrat était rompu de commun accord et le travailleur pouvait être immédiatement libéré (ceci est propre au cas du MontLégia et ne constitue pas une obligation légale). Pour un chef d'équipe, cette possibilité peut poser des difficultés puisqu'il doit réorganiser sa distribution des tâches du jour au lendemain¹⁹⁵.

II.1.3. Les avantages pour les travailleurs

Aux yeux des employeurs, le CDI TE offre également des avantages pour les travailleurs.

Premièrement, le CDI est toujours présenté comme le contrat le plus favorable aux travailleurs. Et son obtention est vue comme une finalité par les travailleurs¹⁹⁶. Ce principe est toujours d'actualité, mais il doit être nuancé. Depuis 2014, la loi statut unique a diminué la période de préavis à prester relative aux CDI. Il est désormais plus simple de rompre un CDI¹⁹⁷. Il ne faut plus voir le CDI comme la garantie absolue d'un emploi jusqu'à la retraite. Aucun contrat ne peut offrir cette certitude. Dans un CDI, la fin n'est pas mentionnée, mais cela n'empêche pas le contrat de pouvoir s'éteindre.

Deuxièmement, le terme est une clause du CDI, elle peut donc être annulée. Si les parties souhaitent continuer leur relation contractuelle après l'expiration du terme, elles le peuvent. Le CDI TE se poursuivra, mais cette fois sans terme. Le terme offre la possibilité d'éteindre le contrat. Le travailleur a une chance que son contrat soit poursuivi¹⁹⁸. Dans le cadre d'un CDD, le terme mentionné est inévitable. Le contrat s'achèvera à la date prévue¹⁹⁹.

Selon l'ancien directeur des ressources humaines du Groupe Santé CHC, le CDI TE présente aussi un avantage face aux banques. Lors d'une demande par exemple de prêt hypothécaire par le travailleur, le banquier prendra en compte un CDI et non un CDD. Certes, il dut répondre trois ou quatre fois aux questions de l'organisme prêteur s'interrogeant sur la nature de ce contrat, mais cela ne représente pas la majorité des cas²⁰⁰.

¹⁹¹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 11.

¹⁹² V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 269.

¹⁹³ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 5, 6.

¹⁹⁴ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 11.

¹⁹⁵ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 6.

¹⁹⁶ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 5.

¹⁹⁷ N. VAN KERREBROECK, M. VERWILGHEN, *op. cit.*, p. 41, 50.

¹⁹⁸ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 5, 10.

¹⁹⁹ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Section 1 - Expiration du terme », *op. cit.*, p. 186-198.

²⁰⁰ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 8.

De plus, le CDI TE présente la caractéristique de s’achever sans licenciement. Selon l’employeur, cela représente un réel avantage pour le travailleur puisque le motif de sortie inscrit sur le C4 mentionnera simplement « fin de contrat »²⁰¹ et non licenciement. Ce motif peut jouer un rôle aux yeux d’un futur employeur qui sera plus enclin à engager ce dernier²⁰². Par la même occasion, l’image de l’entreprise n’est pas entachée. Elle ne doit pas annoncer le licenciement du personnel²⁰³.

En outre, un climat social apaisé est nécessaire au bon fonctionnement de toute entreprise et au bien-être des travailleurs. Ce point passe souvent par le dialogue avec les représentants des travailleurs. Le dialogue est a fortiori très important dans une situation où l’on applique un nouveau type de contrat inconnu des travailleurs et de leurs représentants²⁰⁴. Expliquer aux organisations syndicales les contraintes à prendre en compte, la solution trouvée et en retour écouter les propositions faites par les représentants des travailleurs. Au MontLégia, les représentants des travailleurs ont sollicité une cellule d’écoute qui fut mise en place afin de recevoir le personnel inquiet²⁰⁵.

Les informations doivent être diffusées d’une façon générale, en passant notamment par les représentants syndicaux. Mais elles doivent être communiquées et connues de chaque partie individuellement. L’emploi de CDI TE peut générer des inquiétudes chez les travailleurs, celles-ci peuvent s’accroître à mesure du rapprochement du terme. Afin d’assurer le bien-être des travailleurs, il faut les informer et agir de façon transparente, avant et pendant la relation contractuelle. Il est indispensable pour les travailleurs de comprendre toutes les conséquences liées au terme. Dans le but de dissiper le moindre doute, il est judicieux de mettre en évidence la clause dans le contrat et d’organiser des assemblées générales explicatives²⁰⁶. Peu de temps avant l’échéance, il est toujours plus prudent d’envoyer un courrier recommandé rappelant la date butoir (même si cela ne constitue pas une obligation légale²⁰⁷). L’information adressée au personnel est primordiale jusqu’à la fin du contrat²⁰⁸.

Hormis la transparence qui joue un rôle essentiel, d’autres mesures peuvent être mises en place afin de soutenir les travailleurs (ces mesures ne sont pas des obligations légales). Comme vu précédemment, l’absence de préavis engendre des inconvénients pour le travailleur. L’employeur peut atténuer ceux-ci en communiquant toutes les offres d’emploi internes et en proposant des journées d’absence rémunérées pour postuler à un autre emploi ... Au MontLégia, un travailleur ayant trouvé un nouvel emploi pouvait partir sans délai de préavis. Une convention de rupture de commun accord était conclue. Ces mesures ont pour objectif de faciliter le départ des travailleurs²⁰⁹.

En conclusion, le bon déroulement des relations contractuelles et du climat social nécessite de la concertation et de la transparence. C’est la garantie de travailleurs motivés.

²⁰¹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 7.

²⁰² Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 10.

²⁰³ Entretien avec madame M. THIMISTER, *op. cit.*, p. 7.

²⁰⁴ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 7, 8.

²⁰⁵ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 8.

²⁰⁶ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 4.

²⁰⁷ V. VANNES, « Titre III - Le contrat de travail ... », *op. cit.*, p. 269.

²⁰⁸ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 7.

²⁰⁹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 6.

II.2. Les avantages et inconvénients vus par les travailleurs

II.2.1. Les avantages pour les travailleurs

Selon la cheffe du service juridique de la CSC de Verviers, il n'y a aucun avantage pour le travailleur de signer un CDI TE. Il faut évidemment tenir compte des souhaits de chaque travailleur, mais dans la majorité des cas celui-ci recherchera de la stabilité dans son emploi. Le seul cas de figure avantageux serait celui où l'employeur ne veut pas utiliser un autre contrat. Dans cette situation le CDI TE est mieux que pas de contrat²¹⁰.

II.2.2. Les inconvénients pour les travailleurs

Les travailleurs peuvent bénéficier de CDI TE d'une durée supérieure à ce que leur employeur aurait accordé en pratique en signant des CDD. Mais cette durée n'est pas toujours synonyme de stabilité. Un terme à échéance incertaine est de par sa nature créatrice d'incertitude chez les travailleurs. Le travailleur ne connaît pas la date de fin de son contrat et garde même l'espoir que son contrat se prolonge postérieurement au terme (les parties peuvent parfaitement faire le choix d'annuler le terme). Ces éléments n'encouragent pas les travailleurs à se projeter dans un nouvel emploi ni entamer les démarches nécessaires²¹¹. L'incertitude ne permet pas non plus de s'investir dans des projets de vie futurs. Le travail est suspendu au terme, il ne s'investit pas dans de grands projets, tel que le prêt pour l'achat d'une maison ni dans la recherche d'un nouvel emploi ne sachant pas quand commencer les démarches²¹².

Aucun contrat ne garantit un emploi jusqu'à la retraite. Comme vu précédemment, un CDI n'est plus très contraignant pour l'employeur. Les délais de préavis ne sont plus aussi longs. Mais le CDI TE va un pas plus loin en supprimant le délai de préavis. Même si le CDI est moins sûr qu'avant 2014, le CDI TE est davantage incertain²¹³.

Pour les représentants des travailleurs, le CDI TE assure un niveau de sécurité d'emploi équivalent à celui d'un CDD, voire moindre. Car contrairement au CDD, dans le cas du CDI TE l'échéance peut arriver plus tôt que ce que les parties auraient pu le prévoir. Dans le cas du MontLégia, si les travaux s'étaient achevés un an à l'avance, alors le contrat se serait éteint un an plus tôt²¹⁴.

Un inconvénient supplémentaire pour le travailleur est l'absence de dispositions légales encadrant l'application des CDI TE. Cet inconvénient peut aussi toucher les employeurs. Le manque de régime légal conduit l'employeur à déterminer ses propres modalités. Cette incertitude peut engendrer des conflits. À titre d'illustration, les CDI TE des travailleurs de la clinique du MontLégia mentionnaient l'évènement choisi comme terme et une date estimant ce terme²¹⁵. Selon l'ancien directeur des ressources humaines, il devait estimer une date pour

²¹⁰ Entretien avec madame M. THIMISTER, *op. cit.*, p. 2.

²¹¹ Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 1.

²¹² Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 2.

²¹³ Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 2.

²¹⁴ Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 5.

²¹⁵ Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 5, 6.

fournir une indication de temps aux travailleurs²¹⁶. Contrairement à la cheffe du service juridique de la CSC qui pense que la mention de la date était inutile et qu'elle est la plus grande faiblesse de ces CDI TE²¹⁷. Le défaut de règle est insécurisant.

D'un point de vue plus psychologique : si du point de vue de l'employeur un terme extinctif qu'il peut choisir d'annuler permet de garder les travailleurs motivés. Les représentants des travailleurs y voient un moyen de pression. Par exemple, le travailleur peut hésiter à prendre des congés maladie²¹⁸.

Enfin, l'employeur met énormément en évidence le consentement du travailleur. Les CDI TE sont des contrats, ils sont donc lus et signés. Les travailleurs sont censés connaître les conséquences d'un tel contrat. Les représentants des travailleurs soulignent néanmoins la dépendance économique des travailleurs. Si le travailleur ne signe pas, il n'a pas de travail. Cette réalité économique est non-négligeable²¹⁹.

III. Pour quelles raisons le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif n'est-il pas utilisé ?

La rareté du CDI TE s'explique par plusieurs facteurs.

Le CDI TE n'est pas à proprement dit un type de contrat au même titre qu'un CDD, un CDI ou un contrat intérimaire. Le CDI TE est un type de contrat que l'on pourrait qualifier d'empirique contrairement aux autres contrats qui se basent sur des textes légaux. Un employeur cherchant le contrat le plus adapté à sa situation ne trouvera pas le CDI TE dans la législation ni sur le site internet du SPF emploi²²⁰.

Initialement, le CDI TE n'existait pas. Ce contrat a été créé dans la pratique par les besoins du terrain. Des travailleurs mécontents de la manière dont leurs contrats ont pris fin ont porté leurs dossiers devant les cours et tribunaux. La Cour de cassation s'est prononcée favorablement sur la légalité des CDI TE et c'est alors que l'existence de ces contrats dans la pratique a été reconnue²²¹.

Le CDI TE n'ayant pas de base légale, il n'est pas facilement accessible. Pour connaître son existence, les employeurs doivent analyser la jurisprudence de la Cour de cassation. Pour ce faire, ils doivent remonter relativement loin dans le temps. De plus, la doctrine n'est pas fournie sur le sujet.

L'idée d'un CDI TE peut alors naître dans la pratique d'une réflexion juridique. Lorsque l'employeur réfléchit à un choix de contrat par défaut. Par exemple, dans le cas de la clinique CHC MontLégia, la situation nécessitait de conserver l'effectif complet jusqu'au jour du déménagement. Une fois cet événement réalisé, il fallait se séparer d'une centaine de personnes, idéalement sans licenciement. Le directeur des ressources humaines de l'époque

²¹⁶ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 12.

²¹⁷ Entretien avec madame M. THIMISTER, *op. cit.*, p. 5, 6.

²¹⁸ Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 4.

²¹⁹ Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 6.

²²⁰ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 11.

²²¹ Entretien avec madame M. THIMISTER, *op. cit.*, p. 6.

procéda par élimination. L'hypothèse des CDD successifs fut écartée, car il aurait fallu former un nouveau personnel tous les deux ou trois ans. Conclure des CDI aurait engendré des licenciements. Les conditions d'applications de contrats conclus pour un travail nettement défini n'étaient pas réunies. Les missions ne pouvaient être définies avec suffisamment de précision²²². Le CDI avec une clause résolutoire ne se prêtait pas à la situation puisque le déménagement était certain. C'est uniquement après ce constat que le directeur des ressources humaines a imaginé un CDI comportant une clause indiquant que le contrat serait rompu au moment du déménagement. C'est après la consultation d'un cabinet d'avocats ayant procédé à des recherches plus poussées sur le sujet, qu'ils réalisèrent que ce type de contrat avait déjà été conclu précédemment. L'idée s'est alors affinée. L'employeur s'est ensuite basé sur les principes énoncés par la Cour de cassation, en particulier sur l'arrêt de 1998²²³. L'employeur a néanmoins ajouté des avenants au contrat reportant la date estimée du terme, ce cas de figure n'a pas encore été traité par la Cour de cassation²²⁴.

Cette réflexion demande des connaissances juridiques relativement élevées. Or, une majorité de directeurs des ressources humaines ne sont pas titulaires d'un diplôme de droit. Cette circonstance diminue d'autant plus les chances de recourir à un CDI TE²²⁵.

Les employeurs ne recourent pas non plus au CDI TE car il n'a jamais été utilisé de façon fréquente. Un employeur ne doute pas de la légitimité d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat pour un travail nettement défini. Chaque jour des contrats de ce type sont utilisés. Un directeur des ressources humaines ne pourra s'appuyer sur des exemples de CDI TE vécus par ses homologues. Un employeur sera donc moins confiant dans sa démarche s'il est le seul à conclure des CDI TE²²⁶. Un employeur qui ne peut se baser sur la loi ni sur des expériences récentes va rarement prendre le risque de conclure un tel contrat.

IV. Le contrat de travail à durée indéterminée à terme extinctif sera-t-il plus utilisé dans l'avenir ?

Le CDI TE répond aux contraintes liées à un cas de figure tel qu'illustré par la clinique CHC MontLégia. La nécessité de diminuer l'effectif lié à un événement dont on ne sait estimer avec précision l'échéance. Mais l'utilisation de ce contrat n'avait pas pour objectif d'encourager tout autre directeur des ressources humaines de conclure des CDI TE dans le but d'obtenir une grande flexibilité. La finalité est d'offrir un maximum de CDI classiques, dans la mesure du possible²²⁷.

La conclusion de CDI TE doit rester marginale et n'est utile que dans des cas très particuliers. Il ne faudrait pas qu'à chaque incertitude ou échéance difficile à prévoir, par facilité, la conclusion d'un CDI TE soit la solution. Tout déménagement d'entreprise ne doit pas nécessairement entraîner la conclusion de CDI TE²²⁸.

²²² Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 1.

²²³ Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

²²⁴ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 2.

²²⁵ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 11.

²²⁶ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 3.

²²⁷ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 5.

²²⁸ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 10.

Selon l'ancien directeur des ressources humaines du Groupe Santé CHC, il est peut-être judicieux de ne pas envisager le CDI TE comme un nouveau type de contrat, mais comme un CDI avec une modalité supplémentaire créant un contrat sur mesure destinée à des cas très particulier. La Cour de cassation a permis de moduler les principes établis du CDI pour s'adapter à des cas de figure différents²²⁹.

Si le CDI TE est utilisé à tort et à travers, la Cour de cassation risque de cadrer davantage son utilisation. Plus le CDI TE est utilisé pour des raisons inadéquates, plus les risques qu'il soit cassé augmentent²³⁰. L'arrêt de la Cour de cassation de 1998, souvent cité en exemple, tranche un dossier composé des circonstances particulières. Dès que l'employeur s'éloigne de ce cas, la légalité de son CDI TE n'est plus assurée²³¹.

Le juge du tribunal du travail de Liège division Verviers doit rendre son jugement fin avril 2021 au sujet de la légalité du CDI TE d'une ancienne travailleuse de la clinique CHC MontLégia. L'arrêt rendu pourrait potentiellement influencer les employeurs. Si le jugement condamne la clinique au paiement d'une indemnité de préavis calculée sur base du régime des CDI, les employeurs pourraient appréhender l'utilisation de ce type de contrat. Si au contraire, le jugement confirme la pratique, cela offre aux employeurs une jurisprudence plus récente sur laquelle s'appuyer²³², bien que la jurisprudence n'ait pas force de loi²³³.

En conclusion, le CDI TE n'est pas amené à se développer à grande échelle et cela ne serait pas souhaitable. Multiplier les cas, c'est multiplier les risques d'abus. Ce contrat n'étant pas généralisé, il est conclu de manière prudente pour des cas de figure rares. S'il vient à se généraliser, les évènements choisis comme terme peuvent perdre de leur importance et ces contrats pourraient être conclus à de mauvaises fins.

²²⁹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 12.

²³⁰ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 11.

²³¹ Entretien avec madame M. THIMISTER, *op. cit.*, p. 6, 8.

²³² Entretien avec madame M. THIMISTER, *ibidem.*, p. 7, 8.

²³³ G. DE LEVAL, F. GEORGES, « 2. La jurisprudence n'est pas directement une source formelle du droit » *in* Droit judiciaire, Tome 1, Institutions judiciaires et éléments de compétence, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 108.

CONCLUSION

Il est matériellement impossible pour le législateur d'envisager toutes les variantes d'un contrat de façon exhaustive, tant les clauses peuvent être variées. La Cour de cassation a pris le parti d'affirmer qu'aucune disposition légale n'interdisait la conclusion de CDI TE et que de ce fait ce contrat devait être autorisé²³⁴. On se retrouve donc dans une situation particulière où le législateur a expressément prévu deux catégories de contrat à terme et où la Cour de cassation a légalisé, légitimité un troisième cas de figure²³⁵.

Le CDI TE est non seulement né d'une façon quelque peu singulière, mais engendre également des conséquences spécifiques. Ne disposant d'aucune disposition légale à son sujet, le CDI TE suit les règles applicables au CDI dit classique, tel que l'absence de formalisme²³⁶. Tout en s'associant avec une fin de contrat automatique sans notification de préavis engendré par l'échéance du terme²³⁷. En fonction du rôle occupé par la partie au contrat, le CDI TE peut être perçu différemment : offrant une grande flexibilité pour les uns et une grande incertitude pour les autres.

Appliquer le CDI TE en se limitant aux seuls prescrits énoncés par la Cour de cassation peut sembler rigoriste pour le travailleur. La transparence et l'information sont les piliers sur lesquels un employeur doit s'appuyer pour s'assurer d'une relation contractuelle saine²³⁸. L'employeur est également encouragé à mettre en place des mesures pour soutenir son personnel et pallier à l'insécurité d'un tel contrat²³⁹.

Le CDI TE n'a pas vocation à s'étendre ni à se généraliser. Le législateur offre déjà une palette variée de types de contrats se prêtant à un maximum de situations. Il arrive cependant qu'un événement, un projet ou une situation particulière nécessitent une flexibilité de besoin en personnel plus élevé que la norme habituelle. Dans ces rares cas, le CDI TE est un atout utile à l'employeur²⁴⁰.

Le CDI TE est un contrat mixte offrant une grande flexibilité à utiliser de façon prudente et éclairée afin de ne pas tomber dans des abus et de ne pas détourner la volonté du législateur.

Il sera particulièrement intéressant d'observer à l'avenir si la Cour de cassation confirmera ses principes d'antan ou si elle procèdera à un revirement de jurisprudence.

²³⁴ Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

²³⁵ H. MORMONT, *op. cit.*, n° 560.

²³⁶ A.-F. BRASSELE, ET E. CARLIER, S. LACOMBE, « Chapitre 2 – Terme ... », *op. cit.*, p. 31, 32. ; Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

²³⁷ J. CLESSE, ET F. KEFER, « Examen de jurisprudence ... », *op. cit.*, p. 218.

²³⁸ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *op. cit.*, p. 4.

²³⁹ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 6.

²⁴⁰ Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ, *ibidem.*, p. 10.

BIBLIOGRAPHIE

DOCTRINE

BRASSELLE, A.-F. ET CARLIER, E., LACOMBE, S., « Chapitre 2 - Terme ou condition résolutoire » *in* *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 31-48.

BRASSELLE, A.-F. ET CARLIER, E., LACOMBE, S., « Introduction » *in* *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 14.

BRASSELLE, A.-F. ET CARLIER, E., LACOMBE, S., « Section 1 - Expiration du terme » *in* *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 186-198.

CAPART, R., « 3. - L'insertion de conditions suspensives et résolutoires dans le contrat de travail » *in* *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 107-121.

CLESSE, C., SANGRONES-JACQUEMOTTE, G., « Partie 3. La manifestation de la volonté de rompre » *in* *La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction*, p. 53-71.

CLESSE, J. ET KÉFER, F., « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) », *R.C.J.B.*, 2012/2, p. 185-361.

CLESSE, J., KÉFER, F., « Chapitre II - La formation du contrat de travail » *in* *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2018, p. 213-262.

CRAHAY, P., « Départ de l'entreprise de ses cadres et dirigeants : conditions légales et conventionnelles », *J.T.T.*, 2015/21, n° 1225, p. 325-339.

CRAUWELS, A., « De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk - een actueel overzicht (Eerste deel), B. -De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk», *J.T.T.*, 2017/14, nr. 1278, p. 213-224.

CRAUWELS, A., « De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, II. Een nieuwigheid vanaf 1 januari 2014: de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk » *in* *Advocatenkantoor Claeys & Engels*, (ed.), *Arbeidsovereenkomstenwet na 40 jaar... opnieuw anders bekeken / la Loi du 3 juillet 1978 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, 2^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2018, p. 489-501.

DAVAGLE, M., « Partie 10. La rupture unilatérale du contrat de travail » *in* *Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, p. 473-548.

DAVAGLE, M., « Partie 13. Les autres modes de rupture du contrat » *in* *Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, p. 625-631.

DE LEVAL, G., GEORGES, F., « 2. La jurisprudence n'est pas directement une source formelle du droit » *in* *Droit judiciaire, Tome 1, Institutions judiciaires et éléments de compétence*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 108-113.

- DE MAN, M., « de tijdsbepaling moet ook redelijk zijn, wat impliceert dat de tijdsperiode die de tijdsbepaling vastlegt niet te lang en niet te kort mag zijn » *in* De verbintenisrechtelijke tijdsbepaling, 2013, p. 111 et s.
- FEYEREISEN, M., « Chapitre 4 - Le contrat de travail à durée déterminée » *in* Guide pratique du droit du travail, Windhof, Larcier Luxembourg, 2016, p. 59-98.
- GAILLIET, G., « La dissolution du contrat de travail par l'effet d'une condition résolutoire ne constitue pas un licenciement », *J.L.M.B.*, 2015/14, p. 659-661.
- GUILLARD, C., « L'effectivité de la protection des travailleurs à durée déterminée (CJUE, 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., aff. jointes C-362, 363 et 407/13) », *Rev. Aff. Eur.*, 2014/3, p. 603-612.
- JACQUES, C., KÉFER, F., « §3. – Le congé moyennant préavis » *in* manuel de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2019, p. 432-445.
- JACQUES, C., KÉFER, F., « D. Le contrat individuel » *in* manuel de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2019, p. 27,28.
- MICHAUX, A.-V., « § 1er - En fonction du facteur temps » *in* Éléments de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 149-162.
- MICHAUX, A.-V., « Section 1re - Modes civilistes d'extinction des obligations » *in* Éléments de droit du travail, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, p. 310-318.
- MORMONT, H., « Le contrat à durée indéterminée assorti d'un terme et le contrat à terme avec clause de préavis », *in* Guide social permanent, Wolters Kluwer, 2006, Partie I, Livre I, Titre II, Chap. V, 1, n° 510-690.
- PHILIPPE, D., « Chapitre 2 - La condition résolutoire en droit du travail » *in* Le droit du travail au XXIe siècle, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 575-590.
- PLASSCHAERT, E., RIJCKAERT, O., « Section II. - Les règles encadrant la conclusion de contrats de travail à durée déterminée au regard de la jurisprudence récente » *in* Le droit social en chantier(s), Bruxelles, Éditions Larcier, 2012, p. 258-271.
- PUTZ, J.-L., « 2. - Les contrats de travail précaire 'classiques' » *in* Le travail flexible et atypique, Windhof, Larcier Luxembourg, 2016, p. 138-157.
- RAUWS, W., « Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht », Anvers, Kluwer, 1987, 472-475.
- SACE, J., « Libéralités (dispositions générales) » *in* Tome III, Les successions, donations et testaments, Livre 6, Bruxelles, Larcier, 1993, n° 235.
- VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., « Titre XI. La fin du contrat de travail » *in* Compendium Social, droit du travail contenant des annotations fiscales, p. 2351-2385.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON, A., VANOVERBEKE, S., « HOOFDSTUK III. SOORTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN » *in* Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1988-2005), TPR 2006, afl. 1, 129-751, 2006, afl. 1, p. 190, 191.

VAN KERREBROECK, N., VERWILGHEN, M., « 1 - La rupture du contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis » *in* Harmonisation des statuts ouvriers – employés, Bruxelles, Éditions Larcier, 2014, p. 39-74.

VAN OMMESLAGHE, P., « Chapitre 2 - Les principes fondamentaux du régime contractuel » *in* Tome II – Les obligations, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 163-243.

VANNES, V., « Titre II - Le contrat de travail à durée indéterminée » *in* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 245-259.

VANNES, V., « Titre III - Le contrat de travail à durée déterminée » *in* Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 261-290.

VERHEYDEN, T., « Contrats de travail » *in* Tome XVI, Le droit social, Livre 1, Bruxelles, Larcier, 1988, n° 91.

WÉRY, P., « Chapitre 1 - Le terme de droit » *in* Droit des obligations – Volume 2, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 309-332.

WÉRY, P., « Les sources des obligations extracontractuelles et le régime général des obligations » *in* Tome IV, Les obligations, Livre 1/2, Bruxelles, Larcier, 2016, n° 306, 308, 338.

ENTRETIENS

Entretien avec madame M. THIMISTER réalisé le 10 mars 2021.

Entretien avec monsieur J. DE CALLATAÏ réalisé le 9 mars 2021.

JURISPRUDENCE

Cass., 8 juin 1961, *R.D.S.*, 1962, 65, concl. R. DELANGE

Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, p. 573.

Cass., 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, 277.

Cass., 16 décembre 1965, *Pas.*, 1966, 511.

Cass., 4 mai 1987, *Pas.*, I, 1021.

Cass., 23 septembre 1991, *R.G.* 9181.

Cass., 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999/3, p. 102-105.

Cass., 8 décembre 2003, *JTT*, 2004, n° 885.

C. trav. Liège, 1 février 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 286.

C. trav. Bruxelles, 26 mai 1998, Chron. D.S., 1999, p. 544, note J. Jacquain.

C. trav. Gand, 19 septembre 2001, J.T.T., 2001, p. 439.

LÉGISLATION

Code civil.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M. B.*, 22 août 1978.

PRESSE

GOHEL, L., « Le CHC va déménager en un seul W.-E. », *La Meuse*, 9 septembre 2019.

LEMAIRE, I., « feu vert pour le MontLégia », *La Libre Belgique*, 23 juillet 2013.

ANNEXE 1 : Transcription de l'entretien de monsieur Juan de Callataÿ

Personne consultée : Ancien directeur des ressources humaines du Groupe Santé CHC

Date et heure : 09 mars 2021, 14 : 00 – 15 : 40

Langue : Français

Durée : 1 heure 40

Orateur 1 : Monsieur de Callataÿ

Orateur 2 : Claire Cahay

NB : L'intervenant utilise l'abréviation « CDI TF » en référence au contrat de travail à durée indéterminée à terme fixe.

Orateur 2

Bonjour, je vous remercie pour le temps consacré. Il y a une chose dont je devais vous parler avant de commencer, car elle me semble importante. J'ai téléphoné à madame Thimister qui dirige le service juridique de la CSC à Verviers.

Orateur 1

Oui, d'accord.

Orateur 2

Elle m'a précisé lors de cet entretien téléphonique que, euh, elle avait un cas, en ce moment, devant les tribunaux. Je voulais vous le dire avant de commencer l'interview.

Orateur 1

D'accord, d'accord, pas de problème, j'étais au courant de deux cas possibles.

Orateur 2

Très bien parfait.

Donc j'ai écrit une liste de questions. Je crois qu'il y en a un peu moins de 20, mais si on ne sait pas toutes les faire, ce n'est pas un souci. Je les ai triées par ordre d'importance.

Orateur 2

Pour commencer, je voulais vous demander comment vous est venue cette idée de contrat ? Si vous le connaissiez avant ? Et si oui, quelles ont été vos sources principales ?

Orateur 1

Euh, très honnêtement, je ne connaissais pas le CDI TF et je pense qu'il n'existe pas. Je ne connais personne qui l'a appliqué à part nous. C'était le fruit de ma réflexion. Comme vous, j'ai fait le droit, donc je suis juriste. Je me suis dit, comme je vous l'ai expliqué l'autre fois, il faut que je garde les gens jusqu'au bout, mais c'était en 2012 donc dans 5 ans au mieux.

Il faut que je garde que les gens jusque-là, mais je ne peux pas faire des CDD successifs puisque la loi m'interdit de le faire. Donc les CDD, je dois oublier ou alors je dois changer tous les 2 ans, mais il faut former les gens. Puis on n'était pas attractif avec des CDD donc je me dis que c'était une très mauvaise piste. Les contrats à durée indéterminée, non.

Un contrat de mission c'était la 2e piste puis en révisant, je me suis dit que ce n'était pas une vraie mission. C'est une question que j'avais posée à nos avocats qui m'ont confirmé que ça n'allait pas.

J'ai réfléchi aussi aux contrats avec des conditions suspensives. Mais non, c'est tout le contraire. Je ne veux pas suspendre et donc je suis parti sur l'idée de clause résolutoire.

Une clause résolutoire, elle ne peut pas être du fait du prince. Ça ne peut pas être moi qui dit : voilà la clause résolutoire est arrivée.

J'étais donc parti sur une idée simple au début de dire je fais des CDI, mais dans le CDI je vais ajouter un paragraphe en disant : il est dès à présent convenu que l'employeur sera en droit sans motif autre que l'ouverture de MontLégia de mettre fin au présent contrat moyennant respect d'un préavis, et cetera.

Donc j'étais parti dans cette voie-là. Il y a une idée qui m'y a fait penser. On peut faire des contrats avec un terme fixe, ceux liés à la fin du financement. Donc par exemple, vous avez une ASBL et vous avez un financement de la Région wallonne ou de l'état fédéral. Vous pouvez très bien convenir avec un travailleur qui a un contrat à durée indéterminée tant que ce financement est accordé.

J'ai été consulter un avocat en lui disant : voilà quel est mon projet. Il m'a dit, monsieur de Callataÿ, vous avez tout à fait raison. Si vous le mettez dès le début c'est propre. L'avocat me dit aller carrément dans le terme fixe. Vous prévoyez la raison qui mettra fin au contrat étant entendu que l'événement, ça, c'était très important d'après l'arrêt de la Cour de cassation, est certain. Ça ne doit donc pas être du fait du prince.

Il y avait une date probable, mais elle a été reportée à trois reprises. C'est un peu la faiblesse du contrat, bien que moi je ne vois pas en quoi c'est une faiblesse. L'événement il est sûr et il arrive à un moment qu'on a estimé. Si les parties ne voulaient pas, elles étaient libérées le 30/9/2017 et tous ceux qui voulaient continuer, on a dit d'accord.

Mais donc c'est comme ça que ça s'est passé. Le raisonnement était de dire : je dois garder les effectifs pleins jusqu'au bout, mais du jour au lendemain je dois me séparer de 100 personnes sans faire de licenciement, sauf vraiment de commun accord.

Orateur 2

Très bien, cela répond à plusieurs de mes questions

Puisque ma deuxième question était : quelles sont les raisons qui ont motivé ce choix de type de contrat ? Vous venez de me les expliquer.

Orateur 1

Voilà, je crois que vous avez ma réponse.

Orateur 2

Je me suis demandé pourquoi vous n'aviez pas utilisé la condition résolutoire ? Mais vous venez de répondre.

Orateur 1

Ah bah voilà. Mais c'est bien, car effectivement il y avait deux pistes : le contrat de mission et la condition résolutoire. Quand je dis que j'ai écarté ces pistes, croyez bien une chose, ça ne s'est pas fait en une heure dans mon bureau. Donc de semaine en semaine je me suis dit, et si je faisais ça ? Puis j'ai commencé à lire, regarder sur le site du SPF, mais je ne rentrais pas dans les conditions d'application des autres types de contrats.

Je souhaitais que tout cela soit très propre. J'ai tenu à expliquer au personnel et à leurs représentants : voilà, on va faire un système qui garantit l'emploi. Tous ceux qui ont aujourd'hui un CDI, je vous garantis qu'aucun ne sera licencié à cause de MontLégia, mais aidez-moi à trouver une formule. Ça les a séduits parce qu'au début on avait simplement dit qu'il y aurait 80 départs, car on n'aura pas le choix. Je suis donc arrivé avec une solution qui rassure.

Orateur 2

Cela devait être assez intimidant d'utiliser un contrat qui n'avait pas été utilisé avant ?

Orateur 1

Il y avait un risque. J'avais prévenu la direction générale. Mais dans le pire des cas, je donnerai des préavis, mais nous n'avons pas dû le faire.

Je voulais essayer de trouver une idée pour faire toute cette transition dans un bon climat social. C'était fondamental, tout ça s'est bien passé.

Orateur 2

Tant mieux. Euh, j'avais pensé à l'alternative du contrat conclu pour un travail nettement défini. J'imagine que c'est ce que vous appelez un contrat de mission ?

Orateur 1

Oui et bien par exemple, la traduction d'un bouquin, vous ne savez pas combien de temps ça va durer.

Mais dans ce cas-ci, il n'est pas très défini. C'était un peu léger et donc c'était un peu difficile. Peut-être en disant : vous êtes affecté au site de Saint-Joseph pour telle fonction à Saint-Joseph pur.

Je pense que ça aurait été fragile au niveau juridique puisqu'on arrêterait l'activité Saint-Joseph et qu'on la transporterait à quelques kilomètres. Je crois que ça aurait été difficile, mais on l'a envisagé, oui.

Orateur 2

Oui, à mon avis, j'ai eu la même réflexion que vous quand j'ai vu le nom, je me suis dit : Ah, ça pourrait potentiellement se prêter. Et en lisant, j'ai vu que ça ne collait pas.

Euh, j'aurais voulu savoir si vous estimez que le cas du MontLégia constitue un bilan positif ou négatif ?

Orateur 1

Et donc l'idée était, et je trouve que là, c'est un très bon bilan. L'idée était de dire, je dois garantir l'emploi de ces 2800 personnes. Plutôt que de me séparer d'un des 2800, il pourrait aller sur un autre site puisqu'on gardait 3 autres cliniques.

La force et le côté positif du bilan et de ce type de contrat, c'est que tout le monde a eu des CDI TF. Ce ne sont pas que les nouveaux travailleurs de Saint-Joseph, mais aussi dans les maisons de repos, à Heusy, partout. Cela a permis à des habitants de Verviers qui travaillaient à Saint-Joseph, s'ils le voulaient, d'aller à Heusy à la place de quelqu'un qui avait signé un CDI TF qui était rentré après lui. Il y a eu une adhésion de l'ensemble du personnel, le bilan est positif.

En chiffre, le bilan est aussi positif puisque je pense qu'il y a seulement 52 travailleurs, à vérifier, qui ont été pénalisés par le CDI TF.

Il faut savoir qu'on parle de 4500 travailleurs au total. Le regroupement des 3 cliniques comprend 2800 travailleurs. Et 50 contrats n'ont pas été reconduits sur de 250 CDI TF. Donc même dans les gens qui sont rentrés en connaissance de cause, 200 ont pu continuer.

Le bilan est très positif. Je ne vous cacherais pas qu'au plus on s'approchait de l'échéance, au plus cela créait des nervosités. Et donc j'ai dû aller à des réunions pour rappeler que l'on avait fait ça ensemble. Mais à la fin cela m'a pris relativement beaucoup de temps. Malgré cela, le bilan reste positif. Il est vrai que pour certains travailleurs, il y eut une sorte de petite dépression postpartum liée à tous les changements occasionnés par le déménagement.

Le regroupement des 3 cliniques, ça représentait environ, je me trompe peut-être, 2800 travailleurs. Globalement, le bilan est très très positif.

Orateur 2

Et puis, ces 50 travailleurs n'auraient peut-être pas pû être sauvés par un CDD ?

Orateur 1

Totalement d'accord, même pas par un CDI.

Et puis le bilan positif est également dû à notre transparence. C'était, je pense, la garantie que le contrat ne soit pas attaqué aussi par la suite. Il faut que ce type de contrat soit clair pour tout le monde.

Orateur 2

D'accord.

Une autre question : utiliseriez-vous à nouveau ce type de contrat ?

Orateur 1

Si j'étais dans une autre boîte ? Parce que le faire 2 fois dans la même entreprise c'est peut-être un peu fort de café, euh.

Oui, si demain je me retrouvais dans la même situation dans une entreprise qui aurait le même problème. Oui, je recommencerais. Je recommence et j'essayerai d'être encore plus transparent par rapport à tout le monde, mais on l'a été. On a fait des assemblées générales, ont expliqué aux gens, c'était en gras dans le contrat.

Donc oui. Oui, je recommencerais pour autant que vous ayez un management ou un staff de confiance. Je le referai oui et je pense que juridiquement c'est assez bétonné, hein, quand même. On ne fait qu'appliquer les mêmes principes que ceux présents dans l'arrêt de la Cour de cassation.

Vous verrez qu'un journaliste a été interrogé le SPF emploi et ils confirment que c'est totalement légal pour autant que ce soit bien clair.

Orateur 2

Et une étape plus loin, est-ce que vous le conseilleriez à un autre DRH ?

Orateur 1

Si c'est sous le sceau, je dirais entre guillemets, de la confiance, oui, mais mon but n'est pas de piéger les travailleurs, vraiment. Le but c'est quand même de donner un maximum de CDI donc je n'irai pas donner la puce à l'oreille. Je ne dirais pas à d'autres entreprises : vous pouvez l'utiliser, ça va vous permettre d'être plus flexible dans votre gestion des ressources humaines. Ça non, mais ça, c'est moral, c'est mon avis personnel.

Quand vous êtes jeune, que vous devez commencer, vous installer, ce n'est pas facile, mais maintenant même avec un CDI, vous le savez comme moi, on n'est pas à l'abri.

Orateur 2

Mais oui, je crois aussi que le CDI n'est plus une protection en béton. Le CDD est parfois plus protecteur.

Orateur 1

Mais vous savez d'ailleurs, ça peut aller dans votre travail aussi. J'ai été très étonné. Quand on a supprimé la clause d'essai en 2014, tous mes confrères directeurs d'hôpitaux, avaient dit : oui, c'est une catastrophe, nous maintenant, on ne fait plus d'essai, on fait des CDD de 6 mois ou de 3 mois, puis éventuellement un deuxième. Je leur ai dit, au contraire, nous on fait des CDI, car la législation s'est assouplie.

Orateur 2

Euh. D'ailleurs une question un peu plus juridique, une fois le terme arrivé, de nouveaux contrats ont été conclus ou les mêmes contrats ont pu continuer ?

Orateur 1

Pour ceux qui avaient un CDI TF, qu'on renouvelait, qui partaient en CDI, j'ai simplement fait un petit avenant de 5 lignes. Enfin, un peu plus quand même en disant qu'il est convenu entre parties que la clause reprise à l'article 3 « terme fixe » est considérée comme nulle et non avenue de telle manière ou de telle sorte que votre contrat est bien à dater de ce jour un

contrat à durée indéterminée. Donc c'est le même contrat qui continue. On a supprimé cette clause du contrat.

En revanche, ceux qu'on ne gardait pas, mais qu'on aurait bien aimé garder jusque fin mars puisqu'il y avait un tout petit peu de retard encore, on s'est dit que refaire encore un avenant, là on commence à partir dans des trucs de fou et donc on a dit on sort du CDI TF. Mais si vous le souhaitez, est-ce que vous êtes intéressé par un CDD ?

Orateur 2

Il fallait donc être très méthodique dans les courriers à envoyer.

Orateur 1

Oui, c'est réalisé par publipostage. On avait nos fichiers Excel avec tous les contrats avec les échéances, la durée de travail, etc.

Et alors oui, une chose aussi importante tant que j'y pense, les personnes qui perdaient leur boulot, X mois avant, on les a contactés pour leur dire que leur contrat, théoriquement, se terminerait.

Mais on a beaucoup soutenu les travailleurs. On les a aidés à retrouver du boulot s'ils souhaitent, ils avaient droit à des journées de congés payés pour aller postuler ailleurs, aller se présenter à des entretiens et sans limites, on libérait les gens sans préavis. Il y avait vraiment tout un accompagnement. Voilà encore une chose importante par mail, nous communiquons toutes les offres d'emploi interne. On a vraiment aidé tous ces gens-là au maximum de nos possibilités.

Orateur 2

Oui effectivement, je me demandais si un travailleur voulait partir avant le terme, s'il devait suivre les règles de préavis du CDI ?

Orateur 1

S'il est en CDI TF, il venait nous trouver en disant : voilà j'ai trouvé un job à partir de lundi prochain. On le libérait. Une convention de rupture de commun accord était rédigée pour tous les CDI TF qui voulaient partir. On se rendait compte que pour eux, ça devait quand même être compliqué et donc s'il y avait une opportunité, on les libérait directement. Ce qui m'a à nouveau créé de petits problèmes avec des directeurs qui devaient s'organiser suite au départ immédiat d'un travailleur, mais on trouve toujours une solution.

Et je pense que vient de là l'acceptation par le personnel et par les représentants du personnel de ce concept. Ils ont vu qu'on jouait le jeu. On voulait aider les gens, ne pas les larguer.

Orateur 2

Et avez-vous mis fin à des CDI TF avant le terme ?

Orateur 1

Oui, on a licencié de temps en temps des CDI TF parce qu'en fait le CDI TF, et ça, c'est très important dans votre travail, vous l'avez compris, je crois, c'est un CDI. On a licencié des

gens, mais bien avant le MontLégia, en 2014 en 2015, oui tout à fait. En respectant les règles du CDI, préavis ou indemnité. On ne l'a pas fait souvent, mais y en a eu. Nous n'étions pas liés, c'est l'avantage par rapport à un CDD, où là, vous êtes tenus après un certain temps.

Orateur 2

Et le courrier que vous avez envoyé quelque temps avant pour préciser que le terme allait arriver, c'était un courrier simplement informatif ?

Orateur 1

Il y a eu plusieurs courriers puisqu'il y a eu plusieurs reports. Chaque fois, on leur a dit par exemple : le terme va échoir, nous sommes disposés à signer avec vous un avenant prolongeant le terme jusqu'en septembre 2019.

Mais c'était un courrier informatif. Et puis, il y a quand même eu des recommandés. Et si la personne ne répondait pas par recommandé, on leur écrivait que l'on confirmait que nous mettions fin comme convenu au contrat. C'est ce qu'on a fait pour tous les CDI TF qui sortaient.

Donc il y a beau avoir le terme, il faut quand même mettre fin, acté que le terme est arrivé donc ça, c'est par recommandés. Du coup, ça s'arrête comme ça.

Là où on a eu une petite difficulté, c'est de savoir quel motif de sortie écrire sur le C4. Mais finalement après réflexion, on a mis « fin de contrat » tout simplement. C'est le terme, c'est la fin du contrat.

On a essayé de faire en sorte que personne ne puisse nous dire après que ce n'était pas clair. Le travailleur ne peut pas dire : je suis venu travailler le 2 janvier, vous m'avez laissé travailler et donc je suis parti dans un nouveau CDI. On a donc utilisé un recommandé par sécurité.

Et ça, j'ai beaucoup insisté. Je voulais que tout le monde sorte, sauf évidemment pour ceux dont on a enlevé la clause.

Orateur 2

Oui, le courrier est une assurance, mais il n'y a pas besoin de ce courrier, car le CDI TF se finit par l'arrivée du terme sans besoin de préavis ou d'indemnité comme pour un CDD.

Orateur 1

Mais vous devez notifier le congé.

Orateur 2

Je m'étais posé la question : une des limites du CDI TF est qu'on ne peut pas mettre le terme à l'âge de la pension.

Orateur 1

Je pense que l'âge de la pension n'est pas une fin de contrat. Ce qui est bien, c'est qu'à 65 ans, vous pouvez combiner la pension et un revenu illimité.

Orateur 2

Quelles ont été vos relations avec les organisations syndicales ? Et trouvez-vous que c'est un point important pour permettre au CDI TF de se passer au mieux ?

Orateur 1

Moi, je dirais que c'est un point important, mais pas que pour le CDI TF. Je pense que vous ne pouvez rien faire dans une entreprise, si vous n'avez pas un bon climat social. Donc vous devez avoir une consultation en permanence. Les syndicats vous diront toujours que la concertation est insuffisante alors qu'on trouve qu'on y passe des heures et des heures. C'est tout à fait fondamental, a fortiori quand vous êtes dans une restructuration. Au MontLégia, ce n'était pas pour des questions financières, mais c'était quand même une restructuration.

J'ai un jour téléphoné au délégué syndical coordinateur de la CNE. J'ai expliqué comment on allait faire pour éviter les licenciements. Voilà où en sont mes réflexions et là j'ai fait la même chose avec le SETCA, il n'y avait pas encore la CGSLB. Puis j'en ai discuté avec les permanents aussi un petit peu, en disant voilà mon cheminement. Et puis on l'explique.

Mais je pense que le dialogue social avec le syndicat est fondamental, mais pour tout, pour tout. Quand je vous ai parlé des aides, oui, on leur a donné des jours de congé pour aller se présenter ailleurs, ils ne devaient pas prêter leur préavis, tout ça s'est discuté avec eux. Je ne leur ai pas demandé, est-ce que vous êtes d'accord ? Mais je suis arrivé en disant : bon, maintenant il y a une difficulté pour une cinquantaine de personnes, voilà ce qu'on a mis sur pied. Par exemple, les syndicats ont demandé une cellule d'écoute, je ne l'avais pas prévu. J'ai demandé : vous entendez quoi par une cellule d'écoute ? Ils ont répondu que les gens qui sont tracassés puissent venir vous voir. Pas de problème.

Donc oui il faut un dialogue. Ils étaient quelque part associés depuis le début, on n'a rien fait dans leur dos là. Transparence, concertation et transparence.

Orateur 2

Oui, oui. Du point de vue de l'employeur, vous avez déjà répondu en partie, quels sont les avantages d'un CDI TF ?

Orateur 1

Il y en a quand même beaucoup pour le travailleur. Au moment où ils ont signé, dès le début, ils savaient que dans le premier CDI TF l'échéance était prévue pour septembre 2017.

C'était quand même beaucoup mieux qu'un CDD. Ils savaient qu'ils bénéficiaient de 4 années de sûr. Ils savaient aussi que des gens allaient être malades, pensionnés, démissionner et que donc toute une partie de CDI TF allait rester grâce au « turnover » normal donc ça les motivait.

L'autre chose qui était intéressante pour eux, c'est que ça leur permettait, avec une certaine stabilité, de participer à ce projet, de pouvoir participer à la mise en place de ce nouvel hôpital très moderne. Tout le monde avait envie d'y être, donc c'était vraiment un point positif.

L'autre point positif pour les gens, c'est qu'ils avaient un CDI. Vous avez un CDI à montrer aux banques pour un prêt hypothécaire. Alors il faut être honnête, certains ont eu un problème à cause de la clause. Il m'est arrivé 3 ou 4 fois de téléphoner au banquier du travailleur pour expliquer le concept : maintenant, évidemment, ce n'est pas sûr, mais il y a beaucoup de chance que la personne reste parce qu'elle est compétente. Et puis maintenant, un CDI n'est plus la garantie absolue, on peut donner un préavis à tout moment.

Un autre grand avantage, c'est que ça fidélise beaucoup plus un travailleur que s'il avait un contrat intérimaire, à durée déterminée, de remplacement ou de mission. Tous ces contrats qui font que je ne fais pas partie de l'entreprise.

Orateur 2

Très bien. Et au niveau de l'employeur, quels sont les avantages ?

Orateur 1

De la flexibilité, en résumant très fort. C'est la possibilité de pouvoir mettre fin d'un coup sans devoir payer des indemnités.

Mais tout en étant très honnête, puisque les gens savaient que ce risque existait et ils ont pu être aidés.

Orateur 2

Par exemple, pensez-vous que le CDI TF permet d'éviter ce qu'on appelle la discrimination entre les CDD et les CDI ?

Orateur 1

Petite parenthèse, j'ai oublié aussi de vous dire qu'on avait tous les mois une réunion avec les partenaires sociaux avec un tableau de bord pour chaque secteur.

Mais bon, pour répondre à votre question, on fait très peu de CDD. Moi je déteste les CDD. Je crois honnêtement que si c'est très court, il vaut mieux faire de l'intérim. Si c'est vraiment un dépannage pendant un mois, on fait de l'intérim.

Donc finalement, je pense que le CDI TF était vraiment considéré comme un CDI.

Certaines personnes avaient des CDI de 30 heures, ils passaient à 38h, mais les 8 heures supplémentaires étaient sous la forme de CDI TF.

Orateur 2

Ha, je ne savais pas.

Orateur 1

Mais non, il n'y avait pas de discrimination. On ne voyait pas la différence.

Orateur 2

Ou par exemple, les CDD on doit les informer des offres d'emplois internes. Faisiez-vous la même chose pour les CDI TF ?

Orateur 1

Nous envoyions toutes les offres d'emploi, à tous les travailleurs en CDI ou CDD ou peu importe. Donc je pense que c'était un soutien énorme. Ils étaient vraiment informés. On a envoyé une liste de 144 fonctions.

Orateur 2

Le CDI TF évite-t-il les licenciements ou ne fait-il que les retarder ? Visiblement, ça vous laisse aussi le temps d'avoir d'autres postes ouverts.

Orateur 1

Moi, je dirais que l'avantage du CDI TF c'est justement qu'il n'y a pas de licenciement. Le CDI TF ne se termine pas par un licenciement, mais par l'échéance d'un terme. Ils n'ont jamais reçu un courrier disant : nous mettons fin à votre contrat. Ils ont reçu un courrier disant : nous vous confirmons que l'échéance prévue arrive à une telle date, nous vous délivrerons les documents sociaux à une telle date. Mais on ne parle nulle part de licenciement. Ce qui est bien pour la personne parce que sur son C4, elle n'est pas licenciée. Et pour un futur employeur, elle n'a jamais été licenciée, elle a un contrat qui s'est terminé à une échéance convenue.

L'ONEM aurait pu poser des questions, en disant : attendez, je ne comprends pas très bien, l'employeur ne paye pas d'indemnités ?

Orateur 2

J'avais justement cette question.

Orateur 1

Ils ne nous ont pas posé la question. Mais je crois que comme le SPF emploi a confirmé, c'est bon. C'est le journaliste du soir qui leur avait posé la question.

Orateur 2

Le CDI TF permettrait-il d'échapper aux inconvénients du CDD ?

Orateur 1

C'est un CDI avec, dès le départ, une clause qui dit dans telle circonstance, on pourrait mettre fin. Mais c'est un peu plus fin, au lieu de notifier le préavis x mois avant la sortie, on ne doit même plus le faire. Mais c'est la même chose, c'est vraiment comme si on avait fait un CDI en disant voilà 3 mois avant le déménagement vers MontLégia, nous vous enverrons un courrier recommandé mettant fin au contrat.

J'irai même plus loin. Le CDI TF est plus généreux puisqu'on dit : il est possible qu'on utilise le terme tandis que dans le premier exemple que je viens donner, on vous envoie une la lettre de licenciement et c'est fini.

Mais cela doit rester marginal. Il ne faudrait pas que les entreprises commencent à faire ça très régulièrement parce qu'ils vont déménager. Ici, le projet était énorme.

Donc, ce n'est certainement pas quelque chose à généraliser. Moi je ne plaide pas pour ça.

Orateur 2

Pensez-vous que le CDI TF peut être aussi long qu'on le souhaite ?

Orateur 1

Légalement, j'ai envie de vous dire oui. La seule chose c'est que pour que ça tienne la route, il faut que l'événement qui engendre l'échéance soit certain et donc j'ai quand même le sentiment que si c'est un projet de 25 ans la certitude est moindre. Et si c'est très court, j'ai l'impression que le contrat pour travail nettement défini sera plus adapté.

Orateur 2

Avez-vous constaté des inconvénients liés à ce type de contrat, en tant qu'employeur ?

Orateur 1

Il faut arriver à vendre sa salade. Il faut convaincre les représentants de travailleurs.

Et psychologiquement, au plus vous approchez de l'échéance au plus il y a de gens en détresse quand même, alors on essaye de les rassurer.

Et aussi au niveau administratif. Il faut suivre ça de manière très précise. Si vous loupez votre terme, alors vous êtes parti avec des CDI. C'est beaucoup de boulot.

Et alors il y a le dernier point que j'ai évoqué tout à l'heure, ça crée des incompréhensions avec des membres de la direction qui depuis le début sont bien informés du concept. Mais sinon, franchement, il n'y a pas beaucoup d'inconvénients.

Orateur 2

Très bien, euh, donc on voit que le CDI TF est légal au vu des 2 arrêts de la Cour de cassation et pourtant à part vous, aucun employeur ne l'a utilisé. Qu'en pensez-vous ?

Orateur 1

Oui, parce que je pense, contrairement à dire qu'il est légal, je crois que, en fait, il n'existe pas. Si vous allez sur le site internet du SPF emploi ou dans la législation, on n'en parle pas. C'est un montage empirique.

Orateur 1

Je vous dirai même qu'il n'y a aucune jurisprudence qui dit que mon CDI TF est bon. Nous défendons la thèse que nous respectons les principes énoncés par la Cour de cassation en 1998. On a des arguments, mais le contrat en tant que tel, il n'existe pas. Personne ne le connaît.

Il faut aussi savoir que la majorité des RH ne sont pas juristes.

Et puis vous imaginez démarrer une nouvelle clinique avec des licenciements ?

La majorité des RH vont dire : on va terminer avec de l'intérim, ils vont bricoler.

Mais donc il n'existe pas. Je ne l'ai pas pris dans un catalogue.

Orateur 2

Pensez-vous que ce sera plus utilisé à l'avenir ?

Orateur 1

Je ne pense pas. Du côté de l'employeur, je ne pousserai pas parce que c'est vraiment une solution pour un cas très particulier.

Les employeurs pourraient l'utiliser à de très mauvaise fin. Ils pourraient l'utiliser en disant : je vais faire un terme par exemple jusqu'à ce que le chiffre d'affaires baisse de 10 pour cent. Ce n'est vraiment pas comme ça que je vois la vie en entreprise. Donc là, je serai tenté de dire non. Si on l'emploie de manière effrontée, ça va être cassé. Pour moi, il n'est pas amené à se développer, mais ce n'est pas souhaitable honnêtement.

Donc c'est pour ça que vous devez peut-être l'analyser comme étant la possibilité de faire des contrats maison, sur mesure pour un cas très particulier, ce n'est pas un nouveau type de contrat. Mais cela montre qu'il y a moyen en dehors du catalogue des contrats prévus par la loi de moduler ceux-ci pour répondre à des besoins bien spécifiques. Mais la force du CDI TF c'est qu'il sert dans des cas très particuliers. Il ne sera pas utilisé à grande échelle.

Orateur 2

Il suffit de fixer une date ? Peu importe ce qui motive le choix de cette date ?

Orateur 1

Non, fixer une date, ça n'ira pas à mon avis. On fixe la survenance d'un événement, qu'on estime à une telle date. C'est d'ailleurs ce qui permet de faire des avenants par la suite. Mais si vous mettez une date alors là, ça devient un CDD.

Pour que cela fonctionne, l'évènement doit être certain et la survenance de l'évènement ne doit pas dépendre du bon vouloir de l'employeur. Donc par exemple, le financement par l'Etat d'un projet.

Et vous devez estimer une date pour que les gens sachent à quoi s'en tenir. Mais ce n'est pas la date qui est la base, c'est l'évènement. Néanmoins, comme vous devez estimer la date, si elle n'est pas respectée, vous devez faire un avenant pour préciser que cet événement a pris du retard. Et ça, ils ne sont pas obligés d'accepter, ils peuvent partir évidemment.

Orateur 2

Sa survenance ne doit pas dépendre exclusivement de la volonté de l'employeur.

Orateur 1

C'est vraiment ça. Nous ne pouvons pas décider.

Orateur 2

Et est-ce que l'intérêt de l'évènement est pris en considération ?

Orateur 1

C'est certainement très juste. Cela doit être proportionné. Je ne pourrais pas mettre comme événement un détail. Par exemple, donner des CDI TF dans les 100 agences bancaires, et mettre un terme jusqu'à la fermeture de l'agence de Sydney ou conditionner le terme à un pourcentage de chiffre d'affaires. Il faut que ce soit fondamental et en lien avec l'emploi ou avec le financement de l'employé.

Orateur 2

Pour vous donner l'occasion de répondre à une critique qu'on pourrait faire : quelle différence voyez-vous entre un CDI TF avec 3 avenants et un renouvellement de CDD ?

Orateur 1

Tout à fait. Alors la ratio legis de la limitation de CDD successifs est d'éviter que le travailleur reste dans une précarité permanente sans sécurité de l'emploi.

Les avenants, ce n'est pas du tout la même chose puisque je suis bien dans un CDI dont je ne fais que reporter l'échéance. Je ne fais pas un nouveau contrat. C'est simplement qu'on avait prévu que cela se termine en septembre, mais on a subi un retard. On demande si ça vous arrange ou pas de continuer ce contrat ? On ne signe pas un nouveau contrat. C'est par un avenant que je prolonge. Je reprécise l'échéance du même événement. Je n'invente pas un nouvel événement. Juridiquement, ça tient puisque là l'événement, il est toujours le même, mais il a pris du retard.

Mais cet événement aurait pu prendre de l'avance. C'est différent. J'aurais été fortement embêté. J'ai dû estimer un événement donc j'ai garanti un revenu, sauf licenciement. Je ne sais pas ce que j'aurais fait. J'avais deux solutions : soit licencier plus tôt, mais ça aurait été dans la presse soit je gardais les gens en sureffectif pendant six mois de plus. Je n'ai pas réfléchi à cette forme.

Orateur 2

Juridiquement, on voit la différence, mais peut être que dans la tête d'un travailleur, c'est plus compliqué à percevoir.

Orateur 1

Et c'est pour ça que je dis, on avait mis aussi des cellules d'écoute. On voulait qu'ils comprennent les choses. Les travailleurs ne peuvent pas dire qu'ils ne savaient pas.

Concernant la travailleuse devant les tribunaux, sa plaidoirie est de dire : je ne comprends absolument pas en quoi je suis concernée puisque je travaille dans une clinique qui n'est pas transférée au MontLégia. Mais le principe était connu de tous, les places qui allaient se libérer allaient d'abord au CDI, quel que soit le site et puis le reste allaient au CDI TF.

Orateur 2

La dernière question, c'est un argument important soulevé par certains auteurs : le principe voulu par le législateur qu'il soit belge ou européen est que le CDI est le principe et le CD d l'exception. Pensez que le CDI TF correspond complètement à la volonté du législateur ?

Orateur 1

Oui pour moi, cela répond au principe puisque la base de ce contrat c'est un CDI avec simplement une modalité particulière parce qu'un événement extérieur pourrait faire en sorte qu'on ne peut le maintenir. Par souci de transparence vis-à-vis du travailleur, on veut le prévenir. C'est un CDI, mais il y a un élément fondamental qui va peut-être, je dis bien peut-être, mettre fin au contrat. On veut vous le dire, c'est clairement indiqué dans votre contrat et vous connaissez cet événement.

Et puis, comme vous l'avez très bien compris tout à l'heure, ce n'est pas parce que vous avez un CDI, que vous ne pouvez pas perdre votre boulot.

On a conclu un CDI avec simplement une précision quant à une fin plus rapide que la pension entre guillemets. Indépendamment de notre satisfaction quant à votre manière de travailler. C'est un événement qui va s'imposer à nous.

C'est beaucoup mieux que de faire des CDD 6 mois qui vont peut-être être renouvelés. Je pense que c'était beaucoup plus transparent.

Et la meilleure preuve d'un CDI, c'est que, et vous m'avez posé la question tout à l'heure, tous ceux qui sont restés n'ont pas reçu de nouveaux contrats. Ils ont gardé leur temps de travail. Simplement, le paragraphe numéro 3 a été annulé de commun accord. Le même contrat continue.

Mais c'est un sujet intéressant.

Je vous ai expliqué que le but était de rassurer les gens, d'essayer de garantir l'emploi de ceux qui n'étaient pas là et de ceux qui arrivaient. Si c'étaient des CDD je ne pouvais pas les garder tandis qu'ici ils avaient une chance.

Orateur 2

Très bien, je vous remercie. Je trouvais plus honnête d'avoir les deux points de vue : travailleur et employeur. Votre témoignage est un vrai atout dans un travail comme le mien.

Orateur 1

Je suis d'accord. Je tenais à dire qu'on a vraiment joué le jeu de manière très éthique, exemplaire et transparente. Les travailleurs pouvaient dire ce qu'ils voulaient, pouvaient choisir ce qu'ils voulaient au sein de l'entreprise ou même d'autres boulots, d'autres endroits, ils ont été soutenus par du coaching. Faire plus, c'est compliqué. On a sauvé presque tout le monde.

Orateur 2

Et bien. On est arrivé au terme de ces 20 questions.

Orateur 1

Parfait, comme vous avez pu le constater, je suis toujours très passionné.

Après voilà, je ne sais pas si vous avez encore besoin d'autre chose ?

Orateur 2

Merci, cela constitue déjà beaucoup d'informations.

Orateur 1

Très bien. N'hésitez pas.

Orateur 2

Je vous remercie pour le temps que vous m'avez consacré.

Orateur 1

Voilà une bonne après-midi, alors.

Orateur 2

Également, je vous remercie.

Annexe 2 : Transcription de l'entretien de madame Marianne Thimister

Personne consultée : Cheffe du service juridique de la CSC de Verviers

Date et heure : 10 mars 2021, 10 : 00 – 11 : 00

Langue : Français

Durée : 1 heure

Orateur 1 : Madame Thimister

Orateur 2 : Claire Cahay

Orateur 2

Bonjour, je vous explique, mon travail ne va pas tourner exclusivement autour du cas du MontLégia, mais cela me permet de mettre en évidence une application contemporaine du CDI TF. Je compte développer dans un premier temps l'aspect théorique, juridique et dans un deuxième temps la partie « pratique » et les conséquences pour les travailleurs et les employeurs. J'ai quelques questions qui concernent le MontLégia et quelques questions plus générales sur le principe du CDI TF.

Première question, que pensez-vous du bilan du MontLégia ? On parle plus ou moins de 200 contrats reconduits sur 250 CDI TF. Est-ce un bon bilan selon vous ?

Orateur 1

Moi, je pense que ça n'aurait pas dû être utilisé. On n'aurait pas dû accepter ce genre de contrat parce que, comme toujours, ce sont de belles promesses ... Apparemment, il avait été dit que la grande majorité des contrats seraient reconduits. Ces contrats avaient été faits simplement parce qu'ils ne savaient pas exactement vers où aller et pour faciliter les choses. Mais finalement, ce sont toujours de belles promesses. Et puis, au moment même, ils font quand même ce qu'ils veulent. La preuve si sur 250 contrats seulement 200 ont été reconduits. Cela veut quand même dire que 1/5 des contrats est passé à la trappe.

Je trouve que pour les travailleurs ce n'est vraiment pas une situation stable. Les gens restent dans l'incertitude. C'est à la limite, comme un contrat d'intérim puisque les gens ne savent pas d'un moment à l'autre, si une fois le MontLégia terminé, ils perdront leur contrat ou s'il sera renouvelé.

Donc pour moi, ce n'est pas le genre de contrat qu'il faut utiliser. La loi prévoit des contrats soit pour une durée déterminée soit indéterminée et cela était suffisant. Il suffisait de faire un contrat à durée indéterminée et qu'ils licencient avec un préavis. Ils savaient prévoir l'échéance et prévenir suffisamment tôt les travailleurs qu'ils ne voulaient pas garder et leur faire prester un préavis.

Orateur 2

Même dans ce contexte précis, cela ne vous semble pas adapté ?

Orateur 1

Non, je ne vois vraiment pas pourquoi ils ont fait ça. J'ai l'impression qu'ils ont utilisé ce type de contrat pour être sûrs de ne pas avoir de souci. Ou peut-être ont-ils voulu le faire pour que les travailleurs ne se croient pas en contrat à durée indéterminée ? Et puis, de se plaindre une fois licenciés. D'après ce qu'il m'a été expliqué, pour eux, la majorité devait être réengagée, c'était juste un passe-passe en attendant.

Non, ce contrat est une porte ouverte, donnée aux employeurs, trop dangereuse. Il faut savoir que nous, ici, au service juridique, on ne connaissait pas le CDI TF et les employeurs non plus.

Le fait d'utiliser ce contrat peut peut-être donner des idées à certains et ce n'est pas bon pour la stabilité de l'emploi. Nous défendons les travailleurs et nous ne pensons pas que c'était une bonne idée.

Orateur 2

Vous n'aviez jamais entendu parler du CDI TF avant ce cas ?

Orateur 1

Moi personnellement, il y a 30 ans que je travaille ici et je n'avais jamais entendu parler du contrat à durée indéterminée à terme fixe. En me renseignant, je suis tombée sur cet arrêt de cassation de 1998.

Orateur 2

Si j'ai bien compris, vous ne contestez pas l'existence des CDI TF, mais vous contestez les avenants reportant le terme ?

Orateur 1

L'arrêt de cassation valide l'existence d'un CDI à terme fixe. On ne peut donc pas simplement contester l'existence de ce contrat. Ici, on conteste effectivement les avenants qui retardent chaque fois le terme. Il n'y a pas de terme fixe puisque le terme fixé dans le contrat ne cesse de bouger. S'ils avaient simplement mentionné la fin des travaux sans mettre de date, ils n'auraient pas dû faire d'avenants.

Orateur 2

Vous pensez qu'ils n'étaient pas obligés de mettre une date ? Ils auraient pu simplement faire référence à « la fin de travaux » ?

Orateur 1

Ah oui, oui, pas besoin de fixer de date. Le terme fixe, ce n'est pas une date, c'est un moment qui est déterminé, mais qu'on ne sait pas encore déterminé dans le temps. Ici, c'est la fin des travaux. Pour moi, c'est ça leur erreur. Les avenants sont illégaux, le contrat de base devait se terminer le 1/9/2017, donc il aurait dû se terminer à ce moment-là. On peut de ce fait réclamer une indemnité de rupture à la fin du contrat.

Orateur 2

Prêtez-vous attention à la qualité et à l'importance de l'évènement choisi comme terme ?

Orateur 1

Tout à fait. Dans ce dossier précis, la travailleuse ne faisait pas partie du personnel concerné par le regroupement des trois sites. Donc pourquoi lui fait-on un contrat pareil ?

Orateur 2

L'employeur ne peut pas choisir l'évènement qu'il souhaite, même s'il est certain ?

Orateur 1

Il peut choisir l'évènement, mais il faut que ça concerne le travailleur. Ici, cela ne concernait pas cette travailleuse puisqu'elle ne travaillait pas sur les 3 sites regroupés sur le MontLégia. Le contrat est caduc à la base. Dans ce dossier, on conteste les avenants, mais aussi le contrat en lui-même. La travailleuse n'est pas dans les conditions pour signer.

Orateur 2

Un autre thème important. Je ne sais pas si vous voyez des avantages pour le travailleur de signer un CDI TF ?

Orateur 1

Le seul avantage qu'il a c'est si l'employeur ne veut pas lui faire d'autres contrats. Il aura quand même un travail, mais c'est le seul le point. Si l'employeur dit : « moi, je ne veux pas faire d'autres contrats et c'est ça ou rien ». Bah voilà, le travailleur a quand même un travail pendant un certain nombre de mois ou d'années.

Orateur 2

Le fait que ce contrat soit plus long qu'un CDD ne constitue pas un avantage selon vous ?

Orateur 1

Ça dépend un petit peu de ce que le travailleur veut évidemment. Mais les travailleurs veulent en général de la stabilité. Le fait d'être tout le temps sur le fil ne permet aucun projet de vie, c'est compliqué pour les prêts aux banques, etc.

La législation en 2014 a arrêté la clause d'essai. Ça ne change pas grand-chose puisque pour un contrat à durée indéterminée les premiers mois c'est une semaine de préavis. Les employeurs n'ont donc aucune difficulté à licencier. Moi je ne comprends pas toujours les employeurs qui font des CDD. Une fois qu'on est dans la 2^e moitié on est obligé d'aller jusqu'au terme. Sauf accord, les gens sont coincés. Il n'y a aucun avantage à faire des CDD. Si cela dure un an, deux ans, trois ans, l'ancienneté commence à prendre de l'importance et le préavis est plus long, mais si ça reste un contrat de quelques mois, le CDI est toujours plus intéressant.

Orateur 2

Je trouve aussi.

Orateur 1

Il n'y a jamais d'assurance toute façon d'avoir un contrat à vie, ça n'existe pas.

Orateur 2

Une nouvelle question, le CDI TF a-t-il pour effet d'éviter des licenciements ou ne fait-il que les retarder ?

Orateur 1

Selon moi, ça les retarde. Ils avaient dit au départ que tout le monde sauf exception serait gardé. Comme toujours, ils promettent des choses. Finalement, c'est 1/5 qui restent sur le carreau.

Orateur 2

Cela permet de ne pas prendre la décision immédiatement et de voir comment la situation évolue ?

Orateur 1

Voilà exactement. Donc c'est vraiment une épée de Damoclès au-dessus de la tête. Les travailleurs sont avec cette pression de se dire : si je ne fais pas bien mon boulot, si je tombe malade, si j'ai un problème, et cetera, mon contrat se terminera.

Maintenant voilà, nous on est de ce côté-là. Les employeurs ont un discours évidemment inverse en disant : justement, les gens travaillent bien comme ça, ils sont motivés.

Mais un certain bien-être au travail doit être là, une certaine sécurité. Avec un CDD on sait quand ça fini, avec un CDI TF on ne sait pas. Ça a été le cas du MontLégia.

Orateur 2

Ce qui est délicat c'est que le CDI TF suit les règles de forme du CDI et les règles de fin du CDD. Certains auteurs dénoncent un « legal shopping ». On prend les règles qui nous arrangent de chaque côté.

Orateur 1

Surtout du côté employeur, évidemment. Cet arrêt de cassation de 1998 m'a vraiment surprise. C'est dévoyer la législation. Dans les travaux préparatoires sur les CDD et les CDI, on expliquait bien pourquoi on autorise ces deux sortes de contrats. Et le fait d'autoriser celui-ci, c'est détourner la législation de base.

On peut accepter d'avoir des CDD de 6 mois en attendant de voir si ça va, etc. Mais en général, les gens ont besoin de stabilité dans leur vie personnelle.

C'est comme les intérimaires. Il faut s'imaginer vivre, quand on a une famille, qu'on veut se projeter, acheter une maison, et cetera, et qu'on a un contrat d'intérim, c'est compliqué quoi. Et ici, les contrats à durée déterminée à terme fixe, c'est un peu ..., c'est vrai ce n'est pas de l'intérim, on est d'accord, c'est mieux, mais c'est quand même très insécurisant parce qu'on ne sait pas quand cela va se finir.

Orateur 2

Le CDI TF permet-il d'échapper aux inconvénients du CDD ?

Orateur 1

Non. Ils ont utilisé le CDI TF parce qu'ils ne connaissaient pas la date précise de l'évènement. Ils ont précisé dans le contrat la date et l'évènement. Et puis ils ont pu choisir ce qui les arrangeait le mieux. Si c'était fini à la date ils choisissaient la date, si ce n'était pas encore fini ils choisissaient d'invoquer l'évènement et prolongeaient la date.

Tandis que si vous choisissez un CDD, il faut mettre une date et vous n'avez pas le choix. Mais ils ne pouvaient pas faire un CDD parce qu'il savait en 2013 que les travaux allaient durer plus de 2 ans. Les contrats à durée déterminée successifs c'est maximum 2 ans.

Mais comme on l'a dit, il suffisait qu'ils fassent des CDI et donner des préavis suffisamment tôt. À quelques mois près, ils savent quand ils avaient fini. Donc début janvier 2019, je suppose qu'il savait que cela allait se finir fin décembre.

Orateur 2

Les inconvénients liés au CDD donc par exemple les prêts, comme vous l'avez dit, et la sécurité de l'emploi, ne disparaissent pas, parce qu'il y a le mot CDI dans le nom du contrat ?

Orateur 1

Non, non. C'est la même sécurité qu'un CDD. Dans le cas du CDI TF, le terme peut même être plus court que ce qu'on croyait. Si les travaux avaient avancé très vite et qu'ils avaient fini un an plus tôt, le contrat se terminait un an plus tôt. Ils auraient avancé le terme. Soit c'était la date soit c'était à la fin des travaux. Donc si les travaux avaient été finis en 2018, le contrat se terminait en 2018.

Je ne comprends pas pourquoi ils ont mis une date. S'ils avaient simplement mentionné la fin des travaux, on aurait pu moins contester.

Orateur 2

Peut-être pensaient-ils qu'ils devaient mettre une date ?

Orateur 1

Comme c'est un contrat à part et que l'arrêt de cassation ne les définit pas ...

Orateur 2

Et qu'aucun article de loi n'en parle.

Orateur 1

La loi ne parle pas de ce genre de contrat, donc ils ont fait ce qu'ils croyaient bon de faire. En se disant : on va jouer sur les deux tableaux, on va mettre les deux. Et les travailleurs restaient 6 ans à travailler comme ça, sans savoir comment ça allait vraiment se finir.

Orateur 2

Ils avaient peut-être peur que ce soit considéré comme abusif ?

Orateur 1

Oui, oui, ils ont peut-être voulu ne pas prendre le risque, mais là, ils ont pris un autre risque. Ils ont dû faire 3 avenants. Là, c'est exagéré.

L'argument qu'ils utilisent c'est : les travailleurs ont signé des contrats, c'est leur consentement qui compte. Les gens ont signé leurs avenants, donc ils étaient consentants. Ils le savaient très bien. Le consentement peut quand même être biaisé à partir du moment où le travailleur est la partie faible du contrat. On sait bien qu'on ne va pas dire non. Le consentement est biaisé par le fait que si l'on ne signe pas, on n'a plus de travail. Ce n'est pas « consentir » avec une pression pareille.

C'est clair que les gens ont signé en connaissance de cause. On ne peut pas dire qu'ils ne savaient pas qu'il y avait une date. Ils ont lu le contrat. Ils ont signé en sachant, mais ça n'empêche que l'on peut quand même parler d'illégalité et de consentement biaisé.

Orateur 2

Voyez-vous des abus ou des dérives possibles liés à l'utilisation de ce type de contrat ? Pour vous, le fait de prolonger le terme est une dérive ?

Orateur 1

Pour moi, cet arrêt de cassation autorise le terme fixe, mais c'est vraiment très particulier. C'est une dérogation à la loi, ils l'autorisent dans certaines conditions. Mais ici, le fait qu'ils aient signé des avenants, c'est effectivement une dérive totale de ce que l'arrêt de cassation prévoit. L'arrêt de cassation prévoit cette exception au CDI ou CDD traditionnels, mais elle doit être encadrée sous certaines conditions et pour nous, ces conditions ne sont pas respectées. Ils ont prévu 2 termes grâce auxquels ils pouvaient jouer avec l'un ou avec l'autre. Et les avenants font que ça devient illégal. C'est un détournement.

Orateur 2

À votre avis, pourquoi ce contrat n'a jamais été utilisé avant ?

Orateur 1

En fait, ce contrat n'existe pas. On l'a créé pour des besoins particuliers, je suppose, et puis ça a posé des questions vu que la Cour de cassation a été sollicitée. Maintenant que l'arrêt de cassation le permet, il existe dans les faits, mais il n'existait pas au départ.

Autre possibilité, c'est parce qu'il n'y a pas tellement d'intérêt à utiliser ce genre de contrat. Il existe dans la loi des contrats soit avec une durée définie soit indéfinie, mais utiliser le CDI TF je n'en vois pas trop l'intérêt. Et heureusement que les employeurs n'y ont pas d'intérêt.

Je n'en ai pas entendu d'autre cas depuis. Donc moi j'ai l'impression que les secrétariats sociaux qui conseillent les employeurs disent : attention c'est quand même à utiliser vraiment si on n'a pas d'autre choix.

Je les comprends aussi. Les travaux étaient énormes donc ils ne connaissaient pas exactement la date de fin. Ils essayaient de trouver quelque chose d'hybride. Mais je ne trouve pas que c'est une bonne idée d'avoir utilisé ça.

Orateur 2

Vous pensez que d'autres types de contrats auraient mieux convenu ?

Orateur 1

Oui, oui. Pour moi, ils auraient dû faire des CDD qui se terminaient à la première date prévue en 2017. Et puis, ils auraient dû refaire un CDI en voyant que les travaux étaient plus longs et enfin donner des préavis à prester.

Il fallait prévenir les gens au départ. Dire aux travailleurs : on a dépassé le nombre de CDD successifs. On croyait que ce serait bon, mais malheureusement les travaux ont pris du retard. On n'a pas le choix, on doit faire des CDI. Mais sachez que dès que les travaux sont finis, on s'arrangera pour vous donner vos préavis pour que le contrat se termine à la fin des travaux. Cela aurait été correct.

Orateur 2

Le mot "licenciement" peut gêner.

Orateur 1

Oui par peur de la réaction des syndicats ou pour l'image. La vérité est meilleure à dire. Et s'ils avaient utilisé un CDI avec préavis, on n'aurait pas pu le contester.

Orateur 2

Pensez-vous que cela puisse être utilisé plus fréquemment ?

Orateur 1

Oui, ça pourrait. Mais je suis quand même étonnée puisqu'on en parle depuis 2013, il y a eu des échos dans la presse, etc., mais je n'ai pas entendu d'autres exemples. C'est vrai que ça aurait pu donner des idées à certains employeurs.

Orateur 2

Peut-être que d'autres employeurs attendent le jugement ?

Orateur 1

Si le jugement est favorable, on va s'arranger pour le faire publier pour être sûr que, justement, les employeurs et les secrétariats sociaux ne les conseillent pas. Même si je n'ai pas entendu dire qu'il y avait d'autres contrats de ce type-là qui avait été fait depuis.

Ils n'ont pas voulu le faire pour embêter les travailleurs. Ils l'ont fait pour essayer de trouver une solution. Mais les gens qui ont signé pensaient être reconduits et qu'ils prolongent tout le monde, c'était présenté ainsi. Ils essayent de motiver les gens pour qu'ils travaillent correctement pendant toutes ces années, en sachant très bien que certains allaient être écartés.

Pour le principe, il faut gagner cette affaire. La Cour de cassation autorise le CDI TF, mais cet arrêt n'est pas beaucoup détaillé. Cette nouvelle jurisprudence permettra d'en apprendre plus. Bien sûr, si le jugement nous est défavorable cela risque de conforter les employeurs. C'est un risque.

Deux travailleurs sont concernés, il n'y en aura pas plus puisque la prescription en matière de contrat est annuelle. Les actions sont personnelles à chaque fois. Devant le tribunal du travail, on ne peut pas introduire de procédure collective. On doit faire une requête pour chaque personne. On utilise un dossier qu'on pousse. Après un jugement favorable, on fait revenir toutes les autres affaires et on demande à appliquer le même jugement.

Orateur 2

Le CDI est le principe et le CDD l'exception, selon le législateur. Pensez-vous que le CDI TF correspond à ce principe ?

Orateur 1

Mais non, justement, c'est ça le truc, c'est un dévoiement. « CDI » et « terme fixe » sont deux termes contradictoires. S'il y a un terme, ce n'est plus tellement un contrat à durée indéterminée.

Orateur 2

Vous assimilez le CDI TF au CDD plus qu'au CDI ?

Orateur 1

Oui, parce qu'on sait qu'il va finir puisqu'il y a un terme fixe. On ne sait pas à quelle date, mais c'est une durée qui est déterminée, on ne la connaît pas au moment où on fait le contrat, mais elle sera déterminée. On sait qu'il va se terminer tandis que le contrat à durée indéterminée il se terminera peut-être, mais il ne se terminera peut-être pas. « Indéterminé » et « terme » dans le même titre, cela est contradictoire. Je ne comprends pas la Cour de cassation.

Orateur 2

C'est comme si l'on reprenait des principes du droit civil et qu'on les appliquait au droit social. Mais la grande différence, c'est qu'en droit civil les parties sont sur un pied d'égalité et pas dans le droit social.

Orateur 1

Exactement, oui, tout à fait. Dans le droit social, il y a toujours la partie faible qui est le travailleur ou l'assuré social.

Les travailleurs pouvaient ne pas signer, mais dans la réalité ont-ils autant le choix ?

Ils ont essayé de pousser ce contrat entre les 2 types existants, mais il faut des limites. On a assez de contrats comme ça avec le CDI, le CDD, l'intérim, le contrat nettement défini.

Orateur 2

Avez-vous rencontré plus régulièrement des contrats avec des conditions résolutoires ?

Orateur 1

Oui, mais pas beaucoup. Le cas le plus fréquent c'est quand les travailleurs commencent leur contrat et qu'ils ont une formation à suivre. Le contrat est lié à la réussite de cette formation. Par exemple, un chauffeur de train. On utilise aussi la condition résolutoire liée aux avantages financiers. Mais cela reste peu courant.

Et d'ailleurs de la condition résolutoire, je ne connais plus les conditions comme ça, mais c'est très précis. On ne met pas n'importe quelle condition, il faut vraiment que ce soit quelque chose qui rende impossible l'exécution du contrat.

Orateur 2

On parle aussi de l'interdiction de discrimination entre les CDD et les CDI quant à leur conditions de travail.

Orateur 1

La discrimination n'est pas faite à propos du contrat, mais à propos des conditions de travail et de rémunération. Qu'on soit en CDD ou en CDI, les conditions de travail, le salaire, tous les avantages doivent être les mêmes que pour un CDI. Tous les contrats qui sont conclus dans une entreprise doivent se voir appliquer les conditions de travail relatives soit à la commission paritaire soit à toutes autres conventions d'entreprises, quel que soit le contrat qu'on a. Un intérimaire a tous les mêmes avantages que les autres. Si dans la société il y a des chèques-repas, l'intérimaire pourra en bénéficier.

Orateur 2

Nous l'avons déjà évoqué, mais selon vous quelle est la différence majeure entre un CDD et un CDI à terme fixe ?

Orateur 1

Le CDD a une date de fin qui est prévue tandis que le CDI à terme fixe c'est un évènement. Dans ce cas, ils ont mis la date de fin, mais ils auraient simplement pu mettre « fin des travaux ». Pour un CDD, une date est obligatoire sinon il n'est pas valable. C'est ça la différence en fait.

Et puis le CDD, on peut y mettre fin moyennant un préavis pendant la première moitié et pendant la 2e moitié on ne peut plus, tandis qu'avec un CDI à terme, on peut y mettre fin tout au long de la relation moyennant un préavis.

Si j'ai un contrat d'un an par exemple, les six premiers mois, l'employeur peut me licencier. Pendant les six derniers mois, on doit aller jusqu'au bout sauf accord des deux parties. Mais donc on a une garantie d'avoir un travail pendant 6 mois. Ce n'est pas le cas avec un CDI TF, ils peuvent licencier quand ils veulent moyennant une prestation de préavis.

Orateur 2

Très bien. Je vous remercie. Vos témoignages sont très intéressants pour mon travail. J'ai pu obtenir des informations que l'on ne trouve pas dans les écrits de doctrine.

Orateur 1

Tout à fait puisqu'il n'y a pas d'antécédent à part cet arrêt de cassation de 1998.

Orateur 2

Oui, une de mes questions principales c'est : pourquoi est-ce que ce n'est pas utilisé ?

Orateur 1

À part les grands travaux et le regroupement de sites, je ne vois pas les raisons d'utiliser ce contrat.

Cela pourrait être des travaux pour les hommes du bâtiment, mais là, on utiliserait le contrat pour un travail nettement défini.

Mais quels autres motifs invoqués pour conclure un CDI à terme fixe ? Je n'arrive pas à trouver. J'ai cherché à l'époque.

Parce que même, une entreprise qui va déménager, ça n'empêche que son core business reste le même. Elle change simplement d'endroit, donc elle n'a pas besoin de plus ou moins de travailleurs. Ici, c'est parce qu'ils regroupaient des sites.

Orateur 2

Il faudrait trouver une raison qui justifie que le besoin en personnel change.

Orateur 1

Souvent, quand on diminue ou qu'on augmente le personnel, c'est lié à l'activité économique. L'entreprise fonctionne bien, il y a beaucoup de clients, il y a beaucoup de choses à faire, on engage. Quand il y a moins d'activité, on licencie. Mais l'activité économique n'est pas un motif valable dont on peut se servir comme terme. Et puis le changement d'activité se produit dans toutes entreprises, ça n'aurait pas de sens.

Orateur 2

Oui, ce contrat ne s'applique que dans très peu de cas.

En tout cas, je vous remercie pour les éléments de réponse que vous m'avez apportés.

Orateur 1

Avec plaisir.

Orateur 2

Au revoir, bonne journée.

Orateur 1

Merci, au revoir.

