

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

« Contrat ouvrier, employé », « pour un travail nettement défini », « à durée indéterminée », « à temps plein, à temps partiel », « intérim »,... Tu es à la recherche d'un emploi, tu consultes les petites annonces, mais tu ne sais pas où postuler car tu t'y perds un petit peu avec toutes ces terminologies utilisées. Voici quelques explications qui pourront t'aider à dénouer ce véritable casse-tête !

Quels sont les différents types de contrats de travail ?

Le contrat de travail peut être distingué de trois manières différentes : en fonction de la nature du travail, du volume des prestations et de la durée du contrat.

La nature du travail

Il peut être ouvrier ou employé. Dans le premier cas, il sera principalement manuel, dans le deuxième principalement intellectuel. Attention : ce n'est pas à l'employeur de décider si le contrat sera ouvrier ou employé, c'est le travail réellement effectué qui déterminera la nature du contrat. Tu dois savoir que le statut employé est plus avantageux que le statut ouvrier, notamment en cas d'incapacité de travail, de régime de vacances annuelles ou encore de durée de préavis.

Le volume des prestations

-le travail à temps plein, conclu pour la durée maximale de travail prévue dans l'entreprise ou le secteur ou celle-ci exerce son activité (Ex. : 35H/semaine)

-le travail à temps partiel, d'une durée plus courte que la durée normale du travail dans l'entreprise (Ex. : 15H semaine dans une entreprise dont le temps plein est de 35H/semaine)

La durée du contrat

Cinq possibilités :

- **à durée indéterminée** : le contrat ne mentionne pas de limite de temps. Il peut être écrit ou verbal : le simple fait de commencer à travailler chez l'employeur implique l'existence d'un lien contractuel. De plus, si l'employeur ne mentionne pas clairement de durée au contrat, celui-ci sera considéré comme étant à durée indéterminée ;
- **à durée déterminée** : comme son nom l'indique, ce contrat à une date de fin, qui est stipulée clairement sur le contrat qui doit donc nécessairement être écrit, et établi au plus tard au moment de ton entrée en service. Si ce n'est pas le cas, n'oublie pas : ton contrat est alors à durée indéterminée ;
- **le travail nettement défini** : le travail à accomplir est clairement précisé, ce qui permet d'avoir une idée de la durée du contrat, qui sera lui aussi constaté par écrit ;
- **le remplacement** : conclu par écrit pour remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu, par exemple pour maladie de longue durée. En principe, il est à durée indéterminée, mais ne peut jamais dépasser deux ans. L'employeur prévoit en général des modalités de rupture particulières. Par exemple : le contrat prend automatiquement fin le jour du retour du travailleur remplacé. Si le délai de deux ans est dépassé, le contrat se verra automatiquement appliquer les règles relatives au contrat à durée indéterminée, notamment en matière de préavis ;
- **l'exécution d'un travail temporaire et le travail intérimaire** : ils ne peuvent se conclure que dans les cas de remplacement, d'un travail exceptionnel ou d'un surcroît exceptionnel de travail ou encore lors de la production d'un travail artistique pour un employeur occasionnel. Attention : le contrat de travail intérimaire, toujours écrit, est conclu via une société de travail intérimaire qui met du personnel « à disposition » d'un client, qui est l'employeur. Dans ce cadre, plusieurs contrats successifs peuvent être conclus.

Puis-je conclure plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs ?

En principe non : si tu conclus des contrats à durée déterminée successifs, qui excède deux ans au total et ne sont pas inférieures à trois mois, sans qu'il y ait entre eux une interruption de ton fait, le contrat est considéré comme indéterminé. Quelques exceptions toutefois, si la nature du travail implique ce type de contrat, comme par exemple lors de spectacles successifs.

Editeur responsable : Chantal Massaer, Place Willems 14 – 1020 Laeken

Toute information complémentaire peut être obtenue auprès du centre Infor Jeunes le plus proche en composant le **070/ 233 444**

FEDERATION DES CENTRES INFOR JEUNES WALLONIE – BRUXELLES asbl

rue Saint-Nicolas, 2 - 5000 Namur

Tél. : +32 (0)81 33 74 40 - Fax : +32 (0)81 24 25 13 - Banque 001-0310751-39

www.inforjeunes.be - federation@inforjeunes.be

L'information sans condition