

CONTRAT DE TRAVAIL – CONTRAT DE REMPLACEMENT

B. Paternostre

1. Synoptique

<u>Sujet</u>	Pour pallier une absence, l'ASBL peut recourir au contrat de remplacement... Quelles sont les particularités de cette espèce de contrat de travail et à quelles règles obéit-il?
<u>Domaine</u>	Social
<u>Champ d'application</u>	Toute ASBL employeur concernée

2. Commentaires

2.1. Intérêt

L'ASBL employeur peut recourir au contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou encore au contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou au contrat de travail intérimaire. Elle peut aussi opter pour un contrat de remplacement.

Il est, en effet, des situations où l'ASBL employeur doit faire face à une absence dont elle ne connaît pas toujours avec précision la durée d'un travailleur permanent.

2.2. Définition

Le contrat de remplacement est celui par lequel un travailleur (le remplaçant) s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur et dont la durée, en principe limitée à un maximum de deux ans, est fixée par référence à la période pendant laquelle un autre travailleur (le remplacé) est empêché.

2.3. Particularités

Le contrat de remplacement est l'exception. Il autorise deux dérogations de stricte interprétation aux principes généraux en matière de :

- durée du contrat;
- durée de préavis.

2.4. Nature

Le contrat de remplacement s'applique à toute prestation de quelque ordre (manuel, intellectuel, etc.) qu'elle soit.

2.5. Motifs du remplacement

La loi précise le motif du remplacement: on remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out. En d'autres termes, toutes les absences (ex: incapacité de travail, maternité, vacances annuelles, congé éducation, congé sans solde, etc.) d'un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de travail

classique peuvent donner lieu – hormis les hypothèses de manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out – à la conclusion d'un contrat de remplacement.

Un contrat de remplacement ne peut pas être conclu en vue de remplacer temporairement un travailleur dont le contrat de travail a pris fin.

Hormis en cas d'interruption de carrière devenue crédit temps, il est interdit, à nous suivre, de conclure un contrat de remplacement à temps partiel. Il est exigé, en d'autres termes, que le contrat de remplacement ait pour objet de pallier l'absence d'un travailleur dont l'exécution du contrat est totalement suspendue.

Un contrat de remplacement peut ainsi être conclu pour remplacer un travailleur en crédit-temps ayant réduit ses prestations: réduction de 1/5e ou à concurrence d'un mi-temps.

2.6. Durée

Le contrat de remplacement est conclu:

- soit pour une durée déterminée. Imprudent, l'employeur court, dans ce cas, le risque que le travailleur remplacé anticipe ou diffère son retour;
- soit pour une durée indéterminée.

La loi limite la durée du contrat de remplacement à deux ans. Au-delà de ce délai, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

Par exception, le contrat de remplacement destiné à pallier l'absence d'un travailleur en interruption de carrière devenue crédit temps peut prévoir une durée supérieure à deux ans.

2.7. Ecrit

Au plus tard au moment de l'entrée en service du remplaçant, le contrat de remplacement doit être constaté par écrit.

2.8. Mentions

L'écrit constatant le contrat de remplacement doit mentionner:

- le motif du remplacement;
- l'identité du ou des travailleurs remplacés;
- les conditions de l'engagement (ex: essai, rémunération, horaire, durée, préavis etc.).

2.9. Sanctions

A défaut d'écrit (2.7.) et/ou des mentions (2.8.), le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

2.10. Essai

Le contrat de remplacement peut être affecté d'une clause d'essai.

2.11. Contrats successifs

La durée du contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans et lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut, elle aussi, dépasser deux ans.

2.12. Droit applicable

Le remplaçant doit être occupé dans les mêmes conditions de travail et de rémunération que le travailleur permanent en service chez l'employeur.

Il incombe, en conséquence, à l'employeur d'appliquer au remplaçant – hormis particularités (durée du contrat – rupture du contrat) – les lois et conventions collectives de travail applicables aux membres de son personnel.

2.13. Rupture

Le contrat de remplacement conclu pour une durée déterminée prend fin, sans préavis ni indemnité, à l'échéance du terme laquelle coïncide, en principe, avec la cessation de la cause du remplacement.

Le contrat de remplacement conclu pour une durée indéterminée est rompu ainsi qu'il suit :

- Soit le contrat de remplacement prend fin pour une cause étrangère au retour du travailleur remplacé (ex : incompétence du remplaçant). Dans ce cas, la rupture opère conformément aux dispositions régissant les contrats conclus pour une durée indéterminée. Aucun délai de préavis réduit ou conventionnel ne peut, en conséquence, être notifié.
- Soit le contrat de remplacement prend fin en raison de retour du travailleur remplacé. Dans ce cas, les parties peuvent conventionnellement déroger aux règles classiques concernant le délai de préavis.

Voici un modèle de clause utile :

«Les parties conviennent expressément que le présent contrat de remplacement prendra fin de plein droit, sans préavis ni indemnité, au retour du travailleur remplacé ou s'il est mis fin, pour quelque motif que ce soit, au contrat de travail du travailleur remplacé».

Ainsi et tout en respectant les dispositions régissant la notification du délai, les parties peuvent réduire le délai ou même convenir la fin automatique du contrat au retour de la personne remplacée.

Il s'impose, à défaut de convention entre les parties, de respecter le délai tel que prescrit par la loi pour rompre un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

3. Référence légale

Article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

4. Doctrine

F. VERBRUGGE, «Le contrat de travail de remplacement: ses limites et contraintes», *Orient.*, 2005, n° 8, 19.