

Contrat de remplacement ? La CNE vous accompagne !

ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT DE REMPLACEMENT OU VOUS L'AVEZ DÉJÀ SIGNÉ ? QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ? POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CONTRAT, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

UN CONTRAT ÉCRIT

Comme son nom l'indique, un contrat de remplacement est conclu pour remplacer un·e ou plusieurs travailleur·euses absent·es au travail, quel qu'en soit le motif (sauf chômage temporaire, grève ou lock-out). Le ou les travailleur·euses remplacé·es doivent avoir suspendu complètement leurs prestations ou être passé·es à temps partiel dans le cadre d'un crédit-temps/d'un congé thématique ou d'un temps partiel médical (reprise partielle du travail avec l'accord du médecin conseil de la mutuelle). Par ailleurs, le contrat doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) au plus tard au moment de votre entrée en service et préciser : la durée de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), le ou les motifs de remplacement, le nom du ou des travailleur·euses remplacé·es. A défaut d'écrit reprenant ces mentions obligatoires, le contrat est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée.

DURÉE ET CONTRATS SUCCESSIFS

La durée du contrat de remplacement est limitée à 2 ans. En cas de contrats de remplacement successifs, la durée totale est également limitée à 2 ans, même si ces contrats sont séparés par des interruptions de quelques jours ou semaines (sauf si ces interruptions sont intervenues à votre demande). Si la période de 2 ans est dépassée, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent. Une seule exception : le contrat de remplacement peut durer plus de 2 ans s'il a été conclu en vue de pourvoir au remplacement d'un·e travailleur·euse en crédit-temps ou en congé thématique.

FIN DU CONTRAT

L'employeur peut prévoir, dans le contrat de remplacement, qu'en cas de retour du ou des travailleur·euses remplacé·es, le contrat de remplacement prendra fin moyennant un préavis réduit voire une absence de préavis. Si rien n'est précisé dans le contrat de remplacement concernant la fin du contrat, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.

VOUS OBTENEZ UN AUTRE CONTRAT ?

L'employeur qui souhaite vous garder dans l'entreprise après le contrat de remplacement peut vous proposer un CDD, uniquement si le remplacement a duré moins de 2 ans. Si le remplacement a duré 2 ans ou plus, il ne peut vous proposer qu'un CDI. Par ailleurs, votre ancienneté sous contrat de remplacement doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et autres droits (préavis, congés, primes...).

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundis, mardis, mercredis de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Août 2024

