

Marianne Favre Moreillon

WEKA

# Droit du travail III

Enregistrement du temps de travail –  
Vidéosurveillance – Conflits au travail –  
Abandon de poste – Certificat de travail



*Un problème? Pas de problème!*

CIP-Notice abrégée de la deutsche Bibliothek

## **Droit du travail III**

Rédaction: Marianne Favre Moreillon, Cabinet juridique DroitActif, Lausanne

Direction de projet: Birgitt Bernhard-Postma, WEKA Business Media AG, Suisse

© WEKA Business Media AG, Zurich, 2015

Sous réserve de droits d'édition. La reproduction totale ou partielle des contenus est interdite

Les définitions, recommandations et informations juridiques émises dans le cadre de cet ouvrage reflètent le point de vue des auteurs. Bien que la rédaction de la maison d'édition accorde le plus grand soin à l'exactitude des données que le lecteur peut consulter dans cet ouvrage, des erreurs ne sont jamais exclues. La maison d'édition et ses auteurs ne peuvent en aucune façon être rendus responsables des dommages quelconques pouvant résulter de l'utilisation de données erronées mentionnées dans cet ouvrage.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77, CH-8048 Zurich

Téléphone 044 434 88 88, Téléfax 044 434 89 99

[www.weka.ch](http://www.weka.ch)

Zurich • Kissing • Paris • Vienne

---

ISBN 978-3-297-02083-8

3<sup>e</sup> édition 2017

Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Sarah Rutschmann



*Un problème? Pas de problème!*

# Avant-propos

L'univers de l'entreprise est un monde en mouvance constante où la création, le dynamisme, l'anticipation, la gestion et la rigueur sont les clés du succès. Depuis 1999, le cabinet juridique DroitActif, à Lausanne, apporte ses idées et offre ses conseils, son assistance et son support à de nombreuses entreprises tant nationales que multinationales en Suisse. Le cabinet propose des prestations personnalisées en matière de droit du travail sur toutes les situations que les entreprises peuvent rencontrer et auxquelles elles sont confrontées. Il apporte ses idées novatrices et son expérience fondées sur les multiples questions rencontrées dans la pratique des entreprises.

Ces demandes variées des entreprises m'ont amenée à la rédaction d'articles mensuels dans 24 heures, PME Magazine et HR Today. Parallèlement à ces articles, le cabinet édite, à chaque nouvelle saison à l'exception de l'été, une newsletter intitulée EspAce droit qu'il adresse à ses clients ainsi qu'à de nombreuses entreprises établies en Suisse romande.

Souvent inspiré par les derniers arrêts parus en matière de droit du travail, l'Espace droit présente un sujet d'actualité. Ces parutions sont illustrées par des exemples tirés de l'expérience pratique du cabinet DroitActif.

Au fil du temps, les thèmes abordés dans les articles parus dans 24 heures, PME Magazine et HR Today ont permis la création de cet ouvrage.

Le lecteur ne trouvera pas ici un manuel général et exhaustif en matière de droit du travail. Bien plus, les différents thèmes abordés dans cet ouvrage reflètent des situations juridiques spécifiques, novatrices et actuelles.

Les questions illicites lors de l'entretien d'embauche et l'étendue de la prise de références nécessitaient un rappel de la jurisprudence.

Le contrat de travail des cadres, le contrat de durée déterminée, les contrats à domicile et de stage doivent contenir des clauses spécifiques pour chaque contrat afin de protéger l'entreprise.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'entrée en vigueur de la nouvelle directive du SECO sur l'enregistrement du temps de travail nécessitait une présentation des règles applicables en fonction des catégories d'employés: fonction dirigeante élevée, cadres avec responsabilité et collaborateurs.

Temps de travail, heures supplémentaires et travail supplémentaire: la compensation de ces heures n'est pas identique pour les collaborateurs, les cadres et les cadres avec fonction dirigeante élevée.

La clause de non-concurrence ainsi que celle sur le devoir de diligence et fidélité accrus des cadres sont primordiales pour la protection de l'entreprise et méritaient des développements.

Des thèmes tels que le vol, les conflits sur le lieu de travail, le mobbing et les différents types de bonus sont particulièrement sensibles dans les entreprises. Ces sujets exigeaient des développements en s'imprégnant tant de la jurisprudence que de la pratique du cabinet.

La maladie et la contestation du certificat médical sont des sujets où la jurisprudence évolue. Il m'a paru intéressant de prendre ces thèmes en considération.

Pour effectuer une balance des intérêts entre la protection de la personnalité du collaborateur et la protection de l'entreprise, les règles applicables à la vidéosurveillance, à Internet et aux réseaux sociaux se devaient d'être exposées.

Les thèmes liés à la formation continue, la soirée du personnel, la cigarette électronique, le travail et le sport font partie de la vie de l'entreprise et suscitent de nombreuses questions. Ces thèmes devaient être développés.

Des sujets tels que l'abandon de poste, le licenciement abusif, le congé non payé, le certificat de travail sont des sujets d'une importance majeure sur lesquels les entreprises rencontrent des problèmes récurrents. Il était primordial d'en parler en tenant compte des dernières jurisprudences en la matière.

Il était judicieux de réunir tous ces articles en différents chapitres afin d'apporter aux lecteurs l'évolution de la jurisprudence, des idées, une pratique et de nouvelles connaissances en matière de droit du travail.

Les articles recensés dans cet ouvrage ont été publiés dans 24 Heures, PME Magazine et HR Today tout au long des années 2013 et 2014.

Lausanne, décembre 2014

Marianne Favre Moreillon

# Table des matières

<b>1.</b>	<b>Embauche et temps d'essai</b> .....	5
1.1	Entretien d'embauche .....	6
1.2	Prise de références .....	11
1.3	Temps d'essai .....	14
<b>2.</b>	<b>Contrats de travail et clause de non-concurrence</b> .....	17
2.1	Contrat de durée déterminée .....	18
2.2	Contrat de travail des cadres.....	21
2.3	Clause de non-concurrence .....	24
2.4	Stage .....	31
2.5	Travail à domicile .....	34
<b>3.</b>	<b>Temps de travail, heures et travail supplémentaires</b> .....	37
3.1	Temps de travail – vie privée et vie professionnelle .....	38
3.2	Temps de travail et activité accessoire .....	50
3.3	Heures supplémentaires .....	55
3.4	Rémunération des heures supplémentaires.....	69
3.5	Pause des employés .....	72
<b>4.</b>	<b>Enregistrement du temps de travail</b> .....	79
4.1	Enregistrement du temps de travail.....	80
<b>5.</b>	<b>Bonus et gratification</b> .....	89
5.1	Bonus et gratification .....	90
<b>6.</b>	<b>Vidéosurveillance, Internet et réseaux sociaux</b> .....	97
6.1	Surveillance sur le lieu de travail.....	98
6.2	Réseaux sociaux.....	101
<b>7.</b>	<b>Maladie</b> .....	109
7.1	Enfants malades.....	110
7.2	Maladie et salaire.....	113
7.3	Maladie et délai de congé.....	116
7.4	Contestation d'un certificat médical.....	119
<b>8.</b>	<b>Vacances</b> .....	123
8.1	Vacances .....	124
<b>9.</b>	<b>Conflits au travail</b> .....	129
9.1	Conflits sur le lieu de travail.....	130
9.2	Mobbing.....	133
9.3	Vols sur le lieu de travail .....	137
<b>10.</b>	<b>Résiliation et certificat de travail</b> .....	147
10.1	Résiliation abusive .....	148
10.2	Abandon de poste.....	151
10.3	Congé sans solde .....	154
10.4	Certificat de travail.....	158

<b>11.</b>	<b>Droits et devoirs</b> .....	161
11.1	Devoir de diligence et fidélité.....	162
11.2	Droits et obligations des cadres .....	167
11.3	Addictions: obligations de l'employeur .....	171
11.4	Absentéisme au travail.....	175
<b>12.</b>	<b>Vie quotidienne au travail</b> .....	179
12.1	Formation continue en entreprise.....	180
12.2	Soirée du personnel.....	183
12.3	Cigarette électronique.....	187
12.4	Travail et sports .....	190
<b>Rédaction</b>	.....	193

# 1.

## Embauche et temps d'essai

1.1	Entretien d'embauche .....	6
1.2	Prise de références .....	11
1.3	Temps d'essai.....	14

# 1. Embauche et temps d'essai

## 1.1 Entretien d'embauche

Lors d'un entretien d'embauche, se sentir à l'aise et confiant ne va pas de soi pour les candidats. La situation peut s'empirer lorsque l'employeur pose certaines questions qui portent sur la sphère privée du candidat.

Il s'agit des questions sur l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou religieuses, l'état de santé du candidat ou encore sur la grossesse d'une candidate. Le candidat se retrouve face à un dilemme. Il peut répondre à la question qui empiète sur sa vie privée, ou alors ne pas y répondre et laisser un doute planer, voire amoindrir ses chances d'obtenir l'emploi souhaité.

### QUESTIONS



- Quelles sont les questions que l'employeur peut poser lors de l'entretien d'embauche?
- Qu'est-ce qu'une question licite?
- Dans quels cas le candidat peut-il mentir à l'employeur lors de l'entretien d'embauche?
- Quelles sont les conséquences pour l'employé en cas de mensonge lors de l'entretien d'embauche?
- Quelle responsabilité l'employeur encoure-t-il?



## Mensonge lors de l'embauche

Une candidate est-elle obligée de répondre à un employeur qui lui demande si elle est enceinte ou projette d'avoir des enfants? Un candidat doit-il répondre à une question touchant à ses antécédents judiciaires ou à sa situation financière? Tout dépend du poste ...

### Droit de poser des questions de l'employeur

L'employeur peut poser toutes les questions en rapport direct avec les capacités et les aptitudes du candidat à exécuter son travail. A cet égard, les questions qui touchent la formation, le parcours et les ambitions professionnels du candidat sont fondées. De même, le candidat doit s'attendre à être interrogé sur les raisons qui l'ont motivé à quitter son précédent emploi, ses aptitudes pour le poste en question ou ce qu'il attend du travail pour lequel il postule.

#### IMPORTANT

Conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral, en fonction des circonstances, le fait de répondre faussement aux questions posées sur les sujets énumérés ci-dessus peut constituer un motif justifiant un licenciement immédiat (ATF du 14 février 2011).



### Droit au mensonge du candidat

Les questions relatives à la vie privée du candidat sont en principe illicites. Un employeur n'a pas le droit de demander à un employé de commerce ou à un maçon quelles sont ses opinions politiques, son orientation sexuelle, s'il est endetté.

Lorsque le candidat se trouve face à une question illicite, il est en droit de mentir ou de refuser de répondre à l'employeur. En effet, le droit au mensonge ou au refus de répondre du candidat est le corolaire de l'interdiction de poser des questions portant atteinte à la vie privée de l'employé.

### Limites

La licéité de certaines questions dépend du cahier des charges et des spécificités propres à chaque emploi.

#### EXEMPLES

Interroger un candidat sur ses antécédents judiciaires est admissible lorsqu'une telle question revêt une importance particulière pour l'emploi en cause (enseignant, banquier, comptable). Un employeur peut aussi demander à un candidat chauffeur s'il a déjà été condamné à des infractions à la Loi sur la circulation routière.



L'employeur n'a en principe pas le droit de demander à une candidate si elle est enceinte ou si elle prévoit de l'être. Toutefois, une telle question est admissible si le poste à pourvoir ne peut objectivement pas être occupé par une femme enceinte.

#### EXEMPLE

Ce sera en particulier le cas pour une danseuse de cabaret ou pour un emploi impliquant le déplacement manuel de charges lourdes ou l'exposant au froid, à la chaleur, à l'humidité, au bruit ou à des substances nocives.



## Entretien d'embauche: rien que la vérité?

Entre capacité à se faire valoir, omission et véritable mensonge: où est la limite légale pour le postulant? Et quelle est la marge de manœuvre à disposition du recruteur?

### Le candidat doit-il dire la vérité?

Le principe général de la bonne foi (art. 2 al. 1 du Code civil) exige des parties qu'elles mènent les négociations précontractuelles conformément à leurs réelles intentions. Cela signifie que le candidat doit donner à son cocontractant tous les éléments de fait qui sont essentiels pour la conclusion du contrat.

#### IMPORTANT



Le candidat est tenu de révéler les situations personnelles incompatibles avec le futur cahier des charges. Il en va ainsi de l'existence d'une maladie, lorsque celle-ci risque d'entraver gravement sa prestation de travail. Le postulant doit également répondre de manière conforme à la vérité à toutes les questions licites qui lui sont posées.

### Qu'est-ce qu'une question licite?

Les questions licites sont celles qui touchent aux exigences du poste à pourvoir. Il s'agit en particulier de la qualification professionnelle du candidat, soit son parcours, ses études ou encore également ses aptitudes personnelles à exécuter sa prestation.

#### EXEMPLE



L'employeur est en droit de s'assurer de l'absence d'une grossesse lorsque le poste au concours est incompatible avec celle-ci. Il en va ainsi de la travailleuse exposée à des produits toxiques ou qui doit déplacer des charges lourdes.

La question, bien qu'elle touche la sphère privée, reste licite puisqu'elle est en rapport direct avec la bonne exécution du contrat. Le candidat doit y répondre honnêtement.

### Quelle est la limite à une question licite?

#### BASES LÉGALES



Les articles 328 et suivants du Code des obligations (CO) protègent la personnalité sur le lieu de travail. L'article 328b CO, en particulier, proscriit au recruteur d'aborder les éléments de la personnalité ou de la sphère privée du candidat qui ne sont pas en lien direct avec le poste convoité.

Il en va de la santé, de la grossesse, des opinions politiques, de l'orientation sexuelle. Les questions y relatives sont considérées comme illicites et autorisent, de ce fait, le candidat à mentir – de manière proportionnée – ou à s'abstenir de répondre. Le droit au mensonge s'inscrit ainsi comme le corollaire de l'interdiction de l'atteinte à la vie privée.

## Conséquences du mensonge à une question licite?

### IMPORTANT

Lorsque l'employeur pose une question relative aux aptitudes du candidat, celui-ci est tenu de répondre de manière franche et ceci même si la question touche la sphère privée.



Celle-ci doit être justifiée par les exigences du poste à pourvoir. Si l'employeur s'aperçoit du mensonge après l'embauche, il peut être en droit de résilier le contrat avec effet immédiat (337 CO) ou d'invalider le contrat sur la base de l'erreur, conformément à l'article 23 CO. Mais attention, ceci uniquement à des conditions très restrictives. Il pourrait en être ainsi du contrat du chauffeur poids lourd, si ce dernier a menti sur l'absence d'infractions passées à la Loi sur la circulation routière.

## Conséquences du mensonge à une question illicite?

### A NOTER ...

Lorsque le recruteur aborde des aspects de la vie privée du candidat sans que cet aspect ait un lien direct avec les exigences du poste au concours, l'employeur pose une question illicite.



Dans ce cas, l'intéressé est en droit de mentir de manière proportionnée ou de s'abstenir de répondre à la question. Dès lors, si l'employeur a ultérieurement connaissance d'un mensonge, il ne peut faire valoir les moyens de droit qui lui permettrait d'invalider le contrat ou de le résilier. L'employeur qui demande à une secrétaire si elle est enceinte ou projetée de l'être ne saurait fonder une résiliation du contrat sur le motif que la candidate a menti. Une telle résiliation peut être considérée comme abusive.

## Quelle responsabilité pour l'employeur?

Le Tribunal fédéral a déjà jugé que l'employeur devait protéger la personnalité du travailleur également dans la phase précontractuelle et par conséquent s'abstenir de poser des questions illicites relatives à la sphère privée, sous peine d'engager sa responsabilité en vertu de l'article 328 CO. Dans un cas d'espèce, l'employeur, actif dans le domaine de la contraception, soumettait ses candidates à toutes sortes de questions sur leur sexualité. L'autorisation de former des apprentis, dans ce cas, a été retirée à l'employeur (ATF 2C\_103/2008).

## 1.2 Prise de références

Le certificat de travail et le Curriculum Vitae constituent des outils indispensables pour toute postulation auprès d'une entreprise. De bonnes références fournies par l'ancien employeur sont souvent déterminantes pour l'engagement d'un candidat. La prise de références auprès d'un ancien employeur n'est toutefois pas toujours aisée.

Il est tout à fait possible que les relations de travail entre l'ancien employeur et le candidat se soient mal passées ou que le candidat ait commis des erreurs dans son ancien travail qu'il souhaiterait ne pas évoquer. Le fait que l'employeur aille visiter le profil du candidat sur un réseau social ou professionnel en amont d'un éventuel entretien peut également poser problème au candidat.

### QUESTIONS

- L'employeur potentiel doit-il obtenir l'accord du candidat avant de prendre des références?
- Lors d'une prise de références, quelles sont les questions que l'employeur peut poser?
- Quelles sont les informations que le référent peut transmettre à l'employeur potentiel du candidat?
- Quels sont les risques de l'avènement des nouvelles technologies en lien avec la question de l'entretien d'embauche?



## Prise de références: jusqu'où?

Internet est toujours plus présent, que ce soit dans la vie privée ou professionnelle. Un employeur peut-il consulter sans restriction le profil Facebook ou LinkedIn d'un candidat?

### Buts

La prise de références est utilisée à la fin du processus de recrutement pour confirmer ou compléter certaines informations transmises par le candidat. Seules les données en relation avec l'activité professionnelle du candidat peuvent être communiquées par le référent. Dès lors, pour les collecter et les traiter, le consentement de la personne visée doit préalablement être obtenu.

#### IMPORTANT

Lorsque le dossier de postulation mentionne des référents ou un ancien employeur, la doctrine considère que le consentement est donné tacitement.



### Nouvelles technologies

L'avènement d'Internet et des réseaux sociaux a modifié la pratique de la prise de références. Depuis quelques années déjà, les employeurs se renseignent sur Internet avant même de rencontrer le candidat. Un candidat peut être «googélisé», l'employeur peut visiter son profil sur Facebook, Twitter ou encore sur des réseaux professionnels tels que LinkedIn ou Xing. La prise de références sert dorénavant non seulement à confirmer des informations, mais aussi à en récolter en amont d'un éventuel entretien.

### Vie privée ou vie publique?

#### A NOTER ...

Les informations publiées sur les réseaux sociaux le sont par les internautes eux-mêmes. Toutefois, leur publication n'équivaut pas à un consentement systématique à la collecte et au traitement de ces données. Il convient de distinguer les informations librement accessibles de celles protégées par des réglages appropriés des paramètres de confidentialité.



Le détenteur d'un compte Facebook y publiera notamment des photos de ses loisirs ou des vidéos qu'il a aimées. Ces informations ont trait à sa vie privée, l'employeur ne devrait pas y accéder. Toutefois, le candidat qui ne configure pas les paramètres de confidentialité de son profil met ses informations personnelles à disposition de tout un chacun. Le potentiel employeur verra par exemple des photos de soirées arrosées, agrémentées de commentaires énumérant les frasques du candidat. Pas besoin de plus pour écarter rapidement le dossier de ce dernier. Le postulant qui publie tout et n'importe quoi ou qui ne protège pas ses données personnelles diminuera alors grandement ses chances de trouver un emploi.

Les réseaux sociaux professionnels tels que LinkedIn et Xing contiennent quant à eux uniquement des informations sur le parcours professionnel du potentiel employé. En s'y inscrivant, ce dernier consent à ce que les membres du réseau puissent y accéder et les consulter librement. Un employeur peut alors s'en servir sans restriction.

## 1.3 Temps d'essai

Le temps d'essai doit permettre aux parties de mieux faire connaissance afin d'établir un rapport de confiance. Durant cette période, chacune des parties doit pouvoir décider librement, en fonction des expériences faites, si elle entend s'engager durablement ou non. En conséquence, durant le temps d'essai, chaque partie doit pouvoir se délier rapidement en respectant un délai de résiliation court.

### QUESTIONS



- Quelle est la durée légale du temps d'essai?
- La durée du temps d'essai peut-elle être prolongée?
- Le collaborateur bénéficie-t-il de la protection contre les congés durant le temps d'essai?



## Prolonger le temps d'essai: à quelles conditions?

Le 29 janvier 2009, une collaboratrice, enceinte, est licenciée. Cette dernière conteste son licenciement et invoque la nullité de ce dernier. Sa grossesse lui permet en effet d'être protégée contre les congés et ce tant qu'elle est enceinte. Son employeur rétorque que le licenciement n'est pas nul puisque le temps d'essai a été prolongé en raison d'un congé non payé de cinq semaines. Le cas a été tranché dans un arrêt du Tribunal fédéral (TF) du 14 octobre 2010 (4A\_406/2010).

### Notion

Durant le temps d'essai, la collaboratrice ne bénéficie pas de la protection contre les congés. Selon le TF, le temps d'essai doit permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer. Il est nécessaire de donner l'occasion aux parties d'éprouver la relation de confiance et de déterminer si l'employeur et l'employé se conviennent mutuellement. Les parties doivent se laisser le temps de la réflexion.

### Durée du temps d'essai

#### BASES LÉGALES

Selon l'article 335b alinéa 1 du Code des obligations (CO), le temps d'essai est présumé être d'une durée d'un mois. Il peut, par convention écrite, être prolongé au maximum jusqu'à trois mois (article 335b alinéa 2 CO).



### Prolongation

Néanmoins, le maximum de trois mois de temps d'essai doit être nuancé.

#### BASES LÉGALES

L'article 335b alinéa 3 CO prévoit la possibilité d'une prolongation du temps d'essai lorsque le travail est interrompu pour les raisons suivantes: maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale (service militaire, recrutement et service d'avancement, cours de répétition, cours complémentaires, service féminin de l'armée, service de protection civile, service civil et travail d'intérêt général de l'objecteur de conscience).



#### A NOTER ...

Selon le TF, peu importe que l'empêchement de travailler soit fautif ou non. La liste énumérée par le CO est exhaustive et le congé non payé n'en fait pas partie.



Le TF a mentionné que dans la mesure où la relation contractuelle est maintenue durant le congé non payé, il n'y a pas lieu de considérer que la durée des rapports de travail a été interrompue durant ce congé. Cela signifie que le licenciement est intervenu alors que le temps d'essai de l'employée était terminé. Ainsi, la protection contre les congés en cas de résiliation durant la grossesse doit être appliquée.

Dès lors, le TF a retenu que l'employée a bien été licenciée alors qu'elle était enceinte. Le temps d'essai était terminé et ne pouvait pas être prolongé. Ainsi, le congé est frappé de nullité pour avoir été donné durant une période de protection de l'article 336c alinéa 1 lettre c CO.

# 2.

## Contrats de travail et clause de non-concurrence

2.1	Contrat de durée déterminée.....	18
2.2	Contrat de travail des cadres .....	21
2.3	Clause de non-concurrence.....	24
2.4	Stage.....	31
2.5	Travail à domicile .....	34

## 2. Contrats de travail et clause de non-concurrence

### 2.1 Contrat de durée déterminée

Le Code des obligations ne définit pas le contrat de durée déterminée. Il indique uniquement à son article 334 que, par opposition au contrat de durée indéterminée, celui de durée déterminée prend fin sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé.

Ce type de contrat peut constituer un bon tremplin pour les jeunes diplômés et une solution pour les personnes souhaitant travailler pendant une durée définie en attendant la réalisation d'un éventuel projet. Toutefois, le contrat de durée déterminée peut placer le collaborateur dans une situation précaire, dans la mesure où il ne garantit pas un emploi fixe. Il est alors possible de se retrouver sans emploi, une fois la durée du contrat échu.

#### QUESTIONS



- Quelle est l'utilité du contrat de durée déterminée?
- Les parties peuvent-elles prévoir un temps d'essai dans le cadre d'un contrat de durée déterminée?
- Le collaborateur au bénéfice d'un contrat de durée déterminée est-il protégé contre les congés?
- Les parties peuvent-elles conclure successivement plusieurs contrats de durée déterminée?
- Qu'est-ce qu'un contrat en chaîne?

## Pourquoi conclure un contrat de durée déterminée?

Comme son nom l'indique, le contrat de durée déterminée (CDD) est prévu pour une durée déterminée ou déterminable. Il peut ainsi être conclu *jusqu'au 31 septembre 2014, pendant les vendanges, la durée du service militaire ou jusqu'à la fin du chantier*. En principe, ce contrat prend fin par le seul écoulement du temps, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire.

### Pour l'employeur

Il s'assure, par la conclusion d'un CDD, de disposer d'une main d'œuvre pour une période fixe. Sous réserve d'un licenciement immédiat, l'employeur ne pourra en aucun cas résilier ce contrat durant toute sa durée.

#### IMPORTANT

En général, il n'existe pas de temps d'essai dans le cadre d'un CDD, mais les parties sont libres d'en prévoir un par écrit. Elles doivent non seulement déterminer le nombre de jours de préavis mais aussi la durée du temps d'essai. Cette période devra être proportionnelle à la durée du CDD. En effet, son but est de tester le collaborateur, non pas d'accorder un droit de résiliation supplémentaire à l'employeur.



Enfin, lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à trois mois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer son travailleur en cas d'incapacité de travail. En cas d'incapacité de travail à la fin du CDD, le collaborateur ne bénéficiera pas d'une période de protection contre les congés.

### Pour le collaborateur

#### IMPORTANT

Outre la résiliation du CDD durant le temps d'essai, il peut être mis immédiatement fin à ce contrat lorsqu'une partie bénéficie d'un juste motif.



De plus, le collaborateur pourra résilier immédiatement le CDD lorsque son employeur est insolvable. Ces cas sont toutefois exceptionnels et la règle reste celle de l'impossibilité de résilier le CDD. Le collaborateur sera alors assuré d'obtenir une rémunération pendant une période donnée.

En cas de poursuite des rapports contractuels après l'expiration de la durée convenue, sans que les parties ne se soient entendues à ce sujet, le CDD se transformera en contrat de durée indéterminée. Le collaborateur bénéficiera alors de la protection contre les congés en temps inopportun ou encore du droit au salaire accordé en cas d'empêchement non fautif de travailler.

**A NOTER ...**

Afin d'éviter que l'employeur élude les dispositions protectrices du travailleur, seuls deux CDD pourront être conclus successivement.



Peu importe d'ailleurs qu'il y ait eu quelques mois d'interruption entre chaque contrat.

**IMPORTANT**

Sauf circonstances exceptionnelles, dès la conclusion de trois CDD consécutifs, le Tribunal fédéral considère qu'ils deviennent un seul et unique contrat de durée indéterminée. Comme en cas de reconduction tacite du contrat, le travailleur bénéficiera dès lors des dispositions protectrices relatives au contrat de durée indéterminée.

