

■ CONDITIONS LÉGALES D'UTILISATION DU CDD EN BELGIQUE

En Belgique, le CDD est licite **UNIQUEMENT** pour : (1) Un travail de nature essentiellement temporaire, (2) Le remplacement d'un travailleur absent, (3) Un travail nettement défini (projet ou mission précise), (4) Les directeurs et managers. En dehors de ces cas, ou en cas de succession irrégulière de CDD, le contrat sera automatiquement requalifié en CDI avec toutes les indemnités afférentes (art. 10 Loi 1978).

ARTICLE 1 — PARTIES AU CONTRAT

L'Employeur

Raison sociale _____

N° BCE _____

N° affiliation ONSS _____

Adresse _____

Représenté(e) par _____

La Travailleuse

Nom, prénom _____

Date de naissance _____

N° registre national _____

Adresse _____

Titre de séjour / Permis de travail (si applicable) _____

ARTICLE 2 — MOTIF ET JUSTIFICATION DU CDD

■ Remplacement d'un travailleur absent	Nom du travailleur remplacé : _____ Motif d'absence : _____
■ Travail nettement défini (mission/projet précis)	Description précise : _____
■ Accroissement temporaire et exceptionnel du travail	Durée et nature de l'accroissement : _____
■ Directeur / Manager	Préciser fonction : _____

ARTICLE 3 — DURÉE DU CONTRAT

Date de début _____

Date de fin (terme précis) _____

Durées maximales selon la loi : Un CDD de durée déterminée peut être renouvelé **3 fois maximum**, sans dépasser **2 ans** au total (art. 10bis Loi 1978). Au-delà, le contrat devient automatiquement un CDI. **Exception** : possibilité de renouvellements supplémentaires avec accord paritaire CP 314 ou autorisation de l'inspecteur du travail.

Terme imprécis (remplacement) : Le contrat prend fin au retour du travailleur remplacé ou, si le remplacement est pour une durée indéterminée, au plus tard au terme fixé. Une durée minimale garantie doit être mentionnée.

Durée minimale garantie (si terme imprécis) _____

ARTICLE 4 — ABSENCE DE PÉRIODE D'ESSAI

Depuis la loi du 26 décembre 2013, il n'existe plus de période d'essai pour les contrats à durée déterminée en Belgique. Le contrat prend effet dès la date de début mentionnée à l'article 3. Les parties sont immédiatement liées par toutes les clauses du contrat.

ARTICLE 5 — DÉLAIS DE PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE

Durée du CDD	Préavis employeur	Préavis travailleuse
≤ 3 mois	1 semaine	1 semaine
> 3 mois et ≤ 6 mois	2 semaines	1 semaine
> 6 mois	calculé selon ancienneté (loi 2013)	calculé selon ancienneté

Rupture sans préavis valable : Si l'employeur rompt le CDD sans motif grave et sans préavis, il doit payer une indemnité correspondant aux rémunérations dues jusqu'au terme du contrat. Si la travailleuse rompt sans préavis, elle peut devoir payer une indemnité à l'employeur (max 50% des rémunérations restantes).

ARTICLE 6 — QUALIFICATION, POSTE ET LIEU DE TRAVAIL

Intitulé de la fonction _____

Classification CP 314 _____

Lieu de travail _____

ARTICLE 7 — DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Régime de travail (38h ou temps partiel) _____

Horaires _____

Salaire brut mensuel (€) — minimum selon barème CP 314 _____

Principe d'égalité de traitement : La travailleuse en CDD a droit aux mêmes conditions de travail et de rémunération que les travailleurs en CDI effectuant un travail identique ou similaire dans l'entreprise (CCT n°104 / directive européenne 99/70/CE).

ARTICLE 8 — VACANCES ANNUELLES ET PÉCULE

La travailleuse acquiert des droits aux vacances annuelles proportionnellement au temps travaillé. Pour les **ouvriers** : pécule payé par l'ONVA sur base des jours prestés l'année précédente. Pour les **employés** : le pécule est payé directement par l'employeur (15,38% de la rémunération brute annuelle). En fin de CDD, si la période de vacances n'a pas pu être prise, une indemnité compensatoire de congés payés est versée.

ARTICLE 9 — PROTECTION SOCIALE

- **ONSS** : cotisations identiques au CDI.
- **Maladie-invalidité** : couverture INAMI dès le 1er jour (après 6 mois de carrière ou 120 jours de travail). En cas de maladie, garantie de rémunération durant 30 jours (employés) ou 7 jours (ouvriers) à charge de l'employeur, puis allocations mutuelles.
- **Accidents du travail** : l'employeur est assuré auprès de : _____
- **Chômage** : la travailleuse peut bénéficier d'allocations de chômage à la fin du CDD si les conditions légales sont remplies (T jours de travail selon son âge).

ARTICLE 10 — FIN DU CONTRAT

Fin automatique : Le CDD prend fin de plein droit à l'échéance du terme, sans qu'il soit nécessaire de donner congé. Il n'y a pas d'indemnité de précarité en Belgique (contrairement à la France).

Prolongation automatique : Si la travailleuse continue à travailler après le terme sans nouveau contrat, le contrat est présumé transformé en CDI aux mêmes conditions.

Décès de l'employeur : le contrat n'est pas automatiquement résilié ; les héritiers peuvent le reprendre ou verser les

indemnités de préavis.

ARTICLE 11 — OBLIGATIONS ET CONFIDENTIALITÉ

La travailleuse s'engage à respecter le règlement de travail, les normes d'hygiène CP 314, et à maintenir la confidentialité sur les informations de l'entreprise pendant et après le contrat. Clause de non-concurrence : inapplicable pour les CDD de courte durée ou si la rémunération est inférieure aux seuils légaux.

ARTICLE 12 — RGPD ET DONNÉES PERSONNELLES

Les données personnelles sont traitées conformément au RGPD et à la loi belge du 30 juillet 2018. Elles sont conservées pendant la durée du contrat et ___ ans après cessation. Recours APD : www.autoriteprotectiondonnees.be.

ARTICLE 13 — DROIT APPLICABLE ET JURIDICTION

Droit belge exclusivement applicable. Tribunal du Travail du ressort du lieu de travail compétent. Les parties tenteront une conciliation préalable avant tout recours judiciaire.

Fait en deux exemplaires originaux, à _____, le ___/___/_____.

<p>L'Employeur Nom : _____ Date : ___/___/_____ Cachet et signature :</p>	<p>La Travailleuse Nom : _____ Lu et approuvé, bon pour accord Date : ___/___/_____ Signature :</p>
--	---