



PayCover

Septembre 2023
La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

Les employeurs disposent de la faculté d'engager du personnel supplémentaire afin de répondre à certaines circonstances particulières, à caractère temporaire. S'il s'agit par exemple d'une augmentation temporaire du volume de travail, l'employeur peut naturellement opter pour une embauche limitée dans le temps.

Il est également possible que l'employeur soit amené à engager quelqu'un pour l'exécution d'une tâche ou d'une mission spécifique. Il peut alors recourir à un contrat de travail pour un travail nettement défini.

Le concept

Un contrat de travail peut être conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée. Il ne peut jamais être conclu à vie¹.

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui mentionne

une date déterminée ou un événement dont la réalisation à une date connue mettra fin aux obligations réciproques des parties, sauf reconduction tacite. Dès le début de leur relation contractuelle, les parties doivent connaître la date exacte de fin de leur collaboration. L'événement dont question doit être indépendant de la volonté des parties.

Aucune disposition ne prévoit de durée maximale. Toutefois, le travailleur ne peut pas avoir renoncé de facto au délai de préavis ou à l'indemnité de préavis prévu par la loi, en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'employeur. Elle ne prévoit pas non plus de durée minimale. Elle ne peut évidemment pas être à vie.

info@paycover.be - www.paycover.be

COURTRAI

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GAND

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GAND
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Waremmes 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

Le contrat de travail à durée indéterminée est considéré comme la « relation de travail normale entre l'employeur et le travailleur ». Si les conditions de fond et de forme d'un contrat de travail avec des dispositions relatives à sa durée ne sont pas remplies, le contrat de travail est alors considéré comme conclu pour une durée indéterminée.

Le tribunal peut requalifier un contrat de travail décrit par écrit comme un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, s'il apparaît qu'il n'y a pas d'indication d'une date à laquelle le contrat de travail prendra fin. Le contrat doit donc toujours mentionner une durée certaine.

Conditions de forme du contrat de travail²

Le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit faire l'objet d'un écrit pour chaque travailleur individuellement et ce, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

À défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

Il s'agit d'une disposition impérative, en faveur du travailleur. Le travailleur ne peut pas y renoncer tant que sa raison d'être est présente. Le travailleur peut choisir de l'invoquer ou non.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Une telle convention collective de travail a notamment été conclue au

sein des commissions paritaires de l'agriculture, des entreprises horticoles³ et de l'industrie hôtelière⁴. Il s'agit à chaque fois d'emploi occasionnel.

Contrats de travail à durée déterminée successifs

Le contrat de travail à durée indéterminée est considéré comme la relation de travail normale. C'est pour cette raison que le législateur s'est attaqué aux abus liés à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs.

La règle

Lorsque les parties ont conclu divers contrats à durée déterminée successifs, sans interruption entre eux imputable au travailleur, il est alors supposé que les deux parties ont conclu un contrat à durée indéterminée ; sauf si l'employeur peut prouver que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou pour d'autres raisons légitimes⁵.

On parle de contrats de travail successifs dès lors qu'au moins deux contrats se suivent dans le temps. La jurisprudence admet généralement à cet égard que les contrats ne sont pas tenus de se suivre immédiatement.

Lorsqu'il y a de courtes interruptions entre les contrats, celles-ci n'ont pas d'incidence sur le caractère successif de ces contrats, surtout si ces interruptions ne sont pas imputables au travailleur.

Cette disposition est également une disposition impérative en faveur du travailleur.

Elle ne peut donc être invoquée que par le travailleur. Si ce dernier invoque la présomption, l'employeur dispose encore de la possibilité de prouver que les contrats successifs étaient justifiés.

Les exceptions à la présomption que des contrats à durée déter-

minée successifs sont considérés comme conclus à durée indéterminée doivent faire l'objet d'une interprétation stricte. Toutefois, le travailleur qui affirme que les contrats sont conclus pour contourner les dispositions légales sur le préavis de licenciement, doit prouver la fraude dans le chef de l'employeur.

L'évaluation quant à savoir si la succession des contrats est justifiée doit être examinée au moment de leur conclusion. Un motif reconnu comme légitime pour conclure un contrat à durée déterminée ne devient pas illégitime lorsque le motif perd ultérieurement sa justification en raison d'un événement qui n'était ni certain, ni hautement probable.

En cas de contrats successifs à durée déterminée dont le dernier a été requalifié comme contrat à durée indéterminée, le travailleur peut prétendre à une indemnité de rupture en raison de la rupture irrégulière du contrat.

Un contrat à durée déterminée qui est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée est valable. Il doit toutefois faire l'objet d'une constatation écrite au plus tard au début de l'exécution du contrat. Il ne peut être prouvé qu'il a été conclu dans le but de contourner les dispositions en matière de préavis.

Interruption imputable au travailleur

Des contrats successifs sont autorisés lorsqu'ils sont conclus à la demande du travailleur.

Cela pourrait être le cas pour un pensionné qui souhaite encore occasionnellement réaliser des prestations de travail, ou pour un travailleur qui, en plus de son emploi normal, souhaite de temps à autre gagner un revenu complémentaire. Il est ardemment conseillé, dans ces cas, de procéder à une confirmation écrite.



Motif légitime

À la lecture de la jurisprudence relative à la notion de motif légitime, il convient de noter que celui-ci n'est accepté qu'à titre exceptionnel.

Ainsi, les raisons suivantes ont été acceptées comme motifs légitimes pour conclure des contrats de travail à durée déterminée⁶ :

- La circonstance que l'employeur doit toujours obtenir une autorisation temporaire pour engager un enseignant de nationalité étrangère pendant une année scolaire ;
- L'engagement entre dans le cadre d'un projet scientifique temporaire, mis sur pied et financé par les autorités.
- Le fait qu'un hôpital conclut des contrats à durée déterminée avec un collaborateur parce que la poursuite de son occu-

pation dépend de sa réussite dans une formation pour devenir infirmier.

- La circonstance que le volume de travail fluctue en fonction de la saison en cas de contrats de travail successifs conclus avec des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca.

Les raisons suivantes n'ont pas été acceptées comme motifs légitimes pour conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs :

- L'engagement d'un enseignant chargé de cours pour la durée d'une année scolaire ; cet engagement entrant en ligne de compte pour une carrière normale.
- L'incertitude quant à la situation financière et économique d'une entreprise, en particulier l'incertitude quant à l'octroi de subsides.

- La succession de 5 contrats de travail à durée déterminée sur une période de plus de 2 ans dans une entreprise de vente de produits agricoles et d'alimentation animale, motivée par les fluctuations des conditions climatiques, des prix et de la demande.

Exceptions légales

Deux exceptions légales à l'interdiction de principe ont également été prévues.

Sur la base de l'article 10 bis de la Loi relative aux contrats de travail, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée.

Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que

la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

De plus, moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans.

Contrat à durée déterminée qui suit un autre contrat⁷

La Loi sur les contrats de travail prévoyait des règles pour les contrats de travail à durée déterminée successifs ou pour les contrats de remplacement successifs mais pas une combinaison des deux types de contrats. Auparavant, un employeur pouvait alterner un ou plusieurs contrat (s) de travail à durée déterminée avec un ou des contrats de remplacement et ce, sans limitation dans le temps. La nouvelle loi ajoute un nouvel article, le 11quater, dans la Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Cet article établit que la durée de la succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, ne peut pas dépasser deux ans.

Il existe de nouveau quelques exceptions :

- La durée maximale n'est pas valable si l'interruption entre les deux contrats est imputable au travailleur. Le compteur est alors remis à zéro.
- En outre, un contrat unique de remplacement qui suit un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas comptabilisé dans la durée maximale de deux ans, à condition que :
 - Les contrats à durée déterminée successifs ou pour un travail nettement défini soient justifiés par la nature

du travail ou pour d'autres motifs légaux.

- Enfin, la durée de ces contrats ne dépasse pas trois ans.

Conséquences pour l'employeur

La succession d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini est limitée à maximum deux ans. En cas de dépassement de cette durée, ce sont les règles des contrats à durée indéterminée qui s'appliquent.

Pour savoir si les parties dépassent cette durée, il faut comptabiliser les contrats de travail conclus avant le 8 mai 2023 avec ceux qui ont suivi.

Exemple

Quatre contrats successifs ont été conclus avec le travailleur :

1. Contrat de travail à durée déterminée (du 01.01.2023 au 28.02.2023)
2. Contrat de travail à durée déterminée (du 01.03.2023 au 31.05.2023)
3. Contrat de remplacement pour cause de crédit-temps (du 01.06.2023 au 31.05.2024)
4. Contrat de travail à durée déterminée (du 01.06.2024 au 30.11.2025)

L'employeur peut démontrer le motif légitime comme justification à cette succession de contrats à durée déterminée.

En ce qui concerne les deux premiers contrats, ceux-ci ont été conclus avant l'entrée en vigueur du nouvel article. Le contrat de remplacement suit toutefois immédiatement les deux contrats à durée déterminée successifs, de sorte que ces contrats comptent pour déterminer la durée maximum de deux ans.

Le contrat de remplacement peut être évacué du calcul de la durée en question et ce, en raison du fait qu'il

est justifié par un motif légitime. La durée des quatre contrats consécutifs ne peut cependant pas dépasser le délai maximal de trois ans.

Non-discrimination⁸

En 2002, la Directive 1999/70/CE du Conseil européen a été transposée en droit belge.

L'important principe pour ce qui concerne les conditions de travail veut que les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs comparables avec un contrat à durée indéterminée, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée et ce, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Lorsque tel est le cas, les droits des travailleurs à temps partiel peuvent être déterminés proportionnellement à la durée de leur travail.

Pour qu'il soit question de raisons objectives, il ne suffit pas que la différence soit établie par une règle générale et abstraite. Le simple fait qu'il s'agisse d'un emploi temporaire ne constitue pas, en soi, une raison objective.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières de travail, a lieu pour les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée sur la base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des périodes d'ancienneté différentes sont justifiées par des raisons objectives.

L'employeur informe ses travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir un poste vacant.

Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale

placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

Durée de travail Quelques particularités

Dans certaines situations, il est interdit d'engager des collaborateurs avec un contrat à durée déterminée.

La convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, prévoit que l'occupation dans le cadre de travail en équipes comportant des prestations de nuit n'est autorisée que dans le cadre d'une occupation avec contrat de travail à durée indéterminée.

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail (généralement appelés la 'grande flexibilité'), il est prévu que les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée⁹. Les nouveaux régimes de travail peuvent également être utilisés, dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, dans les branches d'activité, les entreprises et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage.

Dans la commission paritaire pour le transport et la logistique pour compte de tiers, le 21 octobre 2021 (M.B. 06.04.2022), une convention collective de travail a été signée pour une durée indéterminée, rendant possible l'application des régimes sectoriels de flexibilité existants aux contrats à durée déterminée.

Exécution et suspension du contrat

L'exécution d'un contrat de travail à durée déterminée peut être suspen-

due pour les mêmes raisons qu'un contrat à durée indéterminée.

Les éventuelles suspensions, durant l'exécution du contrat n'affectent pas la date d'expiration prévue par les parties.

Salaire garanti en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie

Pour les employés avec un contrat à durée déterminée, il existe des dispositions particulières.

Pendant le premier mois d'occupation¹⁰, l'employeur ne verse pas de salaire garanti aux employés en incapacité de travail qui ont été engagés pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini de moins de 3 mois et comptant moins d'un mois d'ancienneté.

Le travailleur/employé peut prétendre aux indemnités à charge de l'assurance maladie-invalidité¹¹.

Si l'employé est engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini de moins de 3 mois et qu'il compte un mois d'ancienneté au moins, l'employeur est tenu de verser le salaire garanti suivant (voir tableau ci-dessous).

Si l'employé est engagé pour une durée déterminée de 3 mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de 3 mois au moins, l'employeur doit garantir pendant les 30 premiers jours

d'incapacité une rémunération normale à 100 %¹².

La fin du contrat à durée déterminée

A l'expiration du terme

La Loi relative aux contrats de travail prévoit que le contrat à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme prévu¹³.

La rupture du contrat se fait de façon automatique et il n'est donc pas nécessaire que la fin soit confirmée par écrit, bien que cela puisse être conseillé. Le contrat prendra également fin si, pour l'une ou l'autre raison, l'exécution du contrat a été suspendue.

Avant l'expiration du terme

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre, une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme¹⁴. L'indemnité de départ doit être calculée en fonction du salaire actuel et des avantages acquis en vertu du contrat.

Depuis le 1er janvier 2014, il existe une possibilité de résilier le contrat à durée déterminée. Cette possibi-

Salaire garanti en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie

du 1 ^{er} au 7 ^e jour calendrier	100 % du salaire brut, calculé par jour de travail
du 8 ^e au 14 ^e jour calendrier	86,93 % du salaire brut, calculé par jour de travail
du 15 ^e au 30 ^e jour calendrier	26,93 % du salaire brut plafonné à 3.604,37 € depuis le 01.06.2017, calculé par jour de travail. 86,93% sur la partie qui dépasse ce plafond.



*Le secrétariat social pour
une gestion optimale
de votre personnel !*

PAYCOVER asbl
info@paycover.be
www.paycover.be

Avenue du Port, 104-106
1000 Bruxelles
T : 02 421 07 25

Rue de Waremmes 119
4530 Villers-le-Bouillet
T : 019 63 23 80

Engelse Wandeling 2/K07G
8500 Courtrai
T : 056 60 17 38

Dublinstraat 35/014
9000 Gand
T : 09 218 17 70

lité n'existe cependant que pour la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois.

Dans ce cas, les délais de préavis et les formalités sont déterminés comme lors de la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée¹⁵. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée dont la succession est justifiée, la possibilité de donner un préavis ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties¹⁶.

Exemple : le travailleur a été engagé avec un contrat à durée déterminée allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023.

Supposons que l'employeur souhaite résilier le contrat le 1er mars 2023. Étant donné qu'il s'agit d'un premier contrat, l'employeur peut aussi bien résilier le contrat avec un délai de préavis qu'avec une indemnité de rupture.

Pendant les trois premiers mois d'ancienneté, le délai de préavis à respecter par l'employeur est d'une semaine. Si l'employeur souhaite que le travailleur preste son délai de préavis, la fin du délai de préavis doit toujours se situer dans la pé-

riode au cours de laquelle le licenciement est possible. Cela signifie, dans cet exemple, que le contrat doit prendre fin au plus tard le 31 mars 2023.

Si l'employeur souhaite résilier le contrat en versant une indemnité de rupture, il doit verser une indemnité de départ correspondant à un délai de préavis d'1 semaine. Notez que le délai ne sera pas doublé.

Supposons que l'employeur souhaite résilier le contrat le 1er mai 2023.

L'employeur est redevable d'une indemnité égale au montant du salaire dû jusqu'à la fin du terme, soit du 2 mai au 30 juin 2023, soit 60 jours calendrier.

Elle est cependant limitée au double du salaire qui correspond à la durée du délai de préavis qui aurait dû être pris en compte si le contrat avait été conclu sans terme. Le délai de préavis à respecter par l'employeur pour un travailleur qui compte 5 mois d'ancienneté s'élève à 4 semaines.

Le double du délai de préavis qui aurait donc dû être respecté si cela avait été un contrat à durée indéterminée est de 4 semaines x 2, soit 8 semaines. L'employeur doit payer une indemnité de préavis de 56 jours calendrier.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours et si la période de préavis est écoulée.

Cette possibilité existe donc uniquement dans la deuxième moitié de la durée convenue du contrat¹⁷.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat n'a pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat n'a pas été réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant le paiement d'une indemnité.

Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction

de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail¹⁸.

Pour motif grave

Les contrats à durée déterminée peuvent également être résiliés pour motif grave. Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu depuis trois jours ouvrables au moins¹⁹.

Bien entendu, les formalités prévues pour le licenciement pour motif grave doivent être respectées.

Motivation du licenciement

La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement impose à l'employeur de fournir des informations au travailleur concernant les raisons

concrètes qui ont mené à son licenciement.

Si un contrat à durée déterminée prend fin à la date prévue, l'employeur ne doit pas en donner les raisons. En effet, il n'y a pas de licenciement.

Si un contrat à durée déterminée prend fin avant la date prévue, l'obligation de motivation peut exister si le travailleur compte plus de six mois d'ancienneté.

Il est explicitement établi sur ce point que les règles relatives à la motivation de licenciement sont d'application après six mois d'occupation. Par conséquent, les contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte dans le calcul des six premiers mois d'occupation²⁰.

Poursuite du contrat après l'expiration du terme

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux

mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée²¹. Il ne suffit pas que le travailleur poursuive le travail. Le travailleur doit montrer que cela se fait avec la volonté, ou du moins la connaissance et l'autorisation de l'employeur. Pour parler de l'existence d'un contrat de travail, plusieurs éléments doivent être présents, notamment l'élément intentionnel qui est nécessaire à la conclusion d'un contrat de travail et le consentement mutuel.

1. Article 7 de la Loi relative aux contrats de travail
2. Article 9 de la Loi relative aux contrats de travail
3. CCT du 18 avril 1995, conclue à la commission paritaire de l'entreprise agricole, relative à la dispense de fixation écrite d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, rendue obligatoire par AR du 10 juin 1996
4. CCT du 28 février 1979
5. Article 10 de la Loi relative aux contrats de travail
6. Aperçu de la jurisprudence du compendium social du Droit du travail avec notices fiscales, W. van Eeckhoutte
7. Loi modifiant la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue de limiter la durée de la succession des contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement
8. Loi du 5 juin 2002 concernant le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée
9. Article 5 convention collective de travail n°42 du 2 juin 1987 concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises
10. Chez les ouvriers, il n'y a pas de salaire garanti à charge de l'employeur lors du premier mois d'ancienneté et ce, indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
11. Article 71, 2e alinéa et article 52, § 1, 5e alinéa de la Loi relative aux contrats de travail
12. Article 70 de la Loi relative aux contrats de travail
13. Article 32 de la Loi relative aux contrats de travail
14. Article 40 §1 de la Loi relative aux contrats de travail
15. Article 40 §2 de la Loi relative aux contrats de travail
16. Article 40 §3 de la Loi relative aux contrats de travail
17. Article 37/9 de la loi relative aux contrats de travail
18. Article 37/10 de la Loi relative aux contrats de travail
19. Article 35 de la Loi relative aux contrats de travail
20. Article 2 §2 Convention collective concernant la motivation du licenciement
21. Article 11 de la Loi relative aux contrats de travail

Le site d'emploi de référence
pour employés et cadres en
Transport, Logistique & Supply Chain

tlhub

by **TRANSPORTMEDIA**



016 22 11 31 • info@tl-hub.be • www.tl-hub.be