



**ERRATUM**

**Commission paritaire du transport et de la  
logistique**

**CCT n° 146652/CO/140  
du 27/06/2018**

Correction du texte français :

- Dans l'annexe, section 1ère, point 1., la quatrième ligne du tableau doit être corrigé comme suit : « **moins de 6 mois de service avec clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail** ».
- Dans l'annexe, section 1ère, point 2., la quatrième ligne du tableau doit être corrigé comme suit : « **moins de 6 mois de service avec clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail** ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor het vervoer en de  
logistiek**

**CAO nr. 146652/CO/140  
van 27/06/2018**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In bijlage, afdeling 1, punt 1. moet de vierde rij van de tabel als volgt verbeterd worden :  
« **moins de 6 mois de service avec clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail** ».
- In bijlage, afdeling 1, punt 2. moet de vierde rij van de tabel als volgt verbeterd worden :  
« **moins de 6 mois de service avec clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail** ».

**Beslissing van**

**09 -08- 2018**

## Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek

## Commission Paritaire du Transport et de la Logistique

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2018 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 houdende het model van sectoraal arbeidsreglement (*nr. 126651*).

Convention collective de travail du 27 juin 2018 modifiant la convention collective de travail du 18 décembre 2014 contenant le règlement de travail sectoriel type (*n°126651*).

### HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

### CHAPITRE I. – *Champ d'application*

**Artikel 1.** § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek alsook op hun arbeiders.

**Article 1.** § 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels ressortissant à la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique ainsi qu'à leurs ouvriers.

§ 2. Met arbeiders wordt bedoeld de arbeiders en arbeidsters.

§ 2. On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

§ 3. Met geregeld vervoer wordt bedoeld het personenvervoer verricht voor rekening van de VVM en de SRWT-TEC, ongeacht de capaciteit van het voertuig en ongeacht het soort aandrijving van de gebruikte vervoermiddelen. Dit vervoer wordt verricht volgens de volgende criteria : een welbepaald traject en een welbepaald, geregeld uurrooster. De passagiers worden opgehaald en afgezet aan vooraf vastgelegde halten. Dit vervoer is toegankelijk voor iedereen, zelfs indien, in voorkomend geval, het verplicht is de reis vooraf te reserveren.

§ 3. Par services réguliers on entend le transport de personnes effectué pour le compte de la SRWT-TEC et de la VVM, quelle que soit la capacité du véhicule et quel que soit le mode de traction des moyens de transport utilisés. Ce transport est effectué selon les critères suivants : un trajet déterminé et un horaire déterminé et régulier. Les passagers sont embarqués et débarqués à des arrêts fixés au préalable. Ce transport est accessible à tous, même si, le cas échéant, il y a obligation de réserver le voyage.

§ 4. Met bijzondere vormen van geregeld vervoer wordt bedoeld het vervoer, ongeacht door wie het wordt georganiseerd, van bepaalde categorieën reizigers met uitsluiting van andere reizigers, voor zover dat vervoer geschiedt op de wijze van het geregeld vervoer en wordt uitgevoerd met voertuigen van meer dan 9 plaatsen (de chauffeur inbegrepen).

§ 4. Par services réguliers spécialisés on entend les services, quel que soit l'organisateur, qui assurent le transport de catégories déterminées de voyageurs, à l'exclusion d'autres voyageurs, dans la mesure où ces services sont effectués aux conditions des services réguliers et dans la mesure où ils sont effectués avec des véhicules de plus que 9 places (le chauffeur compris).

§ 5. Met ongeregeld vervoer wordt bedoeld het vervoer dat niet aan de definitie van geregeld, met inbegrip van de bijzondere vormen van geregeld vervoer, beantwoordt en dat met name wordt gekenmerkt door het transport van vooraf samengestelde groepen, op initiatief van een opdrachtgever of van de vervoerder zelf. Onder ongeregeld vervoer wordt eveneens verstaan de internationaal geregelde diensten over een lange afstand.

*HOOFDSTUK II. – Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2014 houdende het model van sectoraal arbeidsreglement*

#### **Artikel 2.**

De bijlage VII van het model van sectoraal arbeidsreglement voor de arbeiders van de ondernemingen van geregeld, bijzondere vormen van geregeld en ongeregeld vervoer wordt gewijzigd zoals in bijlage vermeld.

*HOOFDSTUK III. – Geldigheid*

#### **Artikel 3.**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 01/05/18 en is gesloten voor onbepaalde duur. Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden na te leven; deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Vervoer en de Logistiek betekend. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop het aangetekend schrijven aan de Voorzitter wordt toegezonden.

§ 5. Par services occasionnels on entend les services qui ne répondent pas à la définition des services réguliers, y compris les services réguliers spécialisés, et qui sont notamment caractérisés par le fait qu'ils transportent des groupes constitués à l'initiative d'un donneur d'ordre ou du transporteur lui-même. Par services occasionnels on entend également les services réguliers internationaux à longue distance.

*CHAPITRE II. – Modification de la convention collective de travail du 18 décembre 2014 contenant le règlement de travail sectoriel type*

#### **Article 2.**

L'annexe VII du règlement de travail sectoriel type pour les ouvriers des entreprises de services réguliers, de services réguliers spécialisés et de services occasionnels est modifié comme repris en annexe.

*CHAPITRE III. – Validité*

#### **Article 3.**

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/05/18 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties signataires peut la dénoncer à condition qu'un délai de trois mois soit respecté; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président.

## Bijlage VII.

### Einde van de arbeidsovereenkomst

#### Afdeling 1. Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wijzigt de duur van de opzeggingstermijnen die ter kennis moeten worden gebracht in geval van ontslag tijdens de eerste 6 maanden anciënniteit. Deze wijzigingen zijn van toepassing op de opzeggingen ter kennis gebracht door de werkgever vanaf 1 mei 2018.

De duur van de opzeggingstermijnen geldig voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen na 1 januari 2014, wordt bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de arbeider	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de arbeider
< 3 maanden	1 week	1 week	20 jaar	62 weken	13 weken
3 maanden en < 4 maanden	3 weken	2 weken	21 jaar	63 weken	13 weken
4 maanden en < 5 maanden	4 weken	2 weken	22 jaar	64 weken	13 weken
5 maanden en < 6 maanden	5 weken	2 weken	23 jaar	65 weken	13 weken
6 maanden	6 weken	3 weken	24 jaar	66 weken	13 weken
9 maanden	7 weken	3 weken	25 jaar	67 weken	13 weken
12 maanden	8 weken	4 weken	26 jaar	68 weken	13 weken
15 maanden	9 weken	4 weken	27 jaar	69 weken	13 weken
18 maanden	10 weken	5 weken	28 jaar	70 weken	13 weken
21 maanden	11 weken	5 weken	29 jaar	71 weken	13 weken
Vanaf 2 jaar	12 weken	6 weken	30 jaar	72 weken	13 weken
3 jaar	13 weken	6 weken	31 jaar	73 weken	13 weken
4 jaar	15 weken	7 weken	32 jaar	74 weken	13 weken
5 jaar	18 weken	9 weken	33 jaar	75 weken	13 weken
6 jaar	21 weken	10 weken	34 jaar	76 weken	13 weken
7 jaar	24 weken	12 weken	35 jaar	77 weken	13 weken
8 jaar	27 weken	13 weken	36 jaar	78 weken	13 weken
9 jaar	30 weken	13 weken	37 jaar	79 weken	13 weken
10 jaar	33 weken	13 weken	38 jaar	80 weken	13 weken
11 jaar	36 weken	13 weken	39 jaar	81 weken	13 weken
12 jaar	39 weken	13 weken	40 jaar	82 weken	13 weken
13 jaar	42 weken	13 weken	41 jaar	83 weken	13 weken
14 jaar	45 weken	13 weken	42 jaar	84 weken	13 weken
15 jaar	48 weken	13 weken	43 jaar	85 weken	13 weken
16 jaar	51 weken	13 weken	44 jaar	86 weken	13 weken
17 jaar	54 weken	13 weken	45 jaar	87 weken	13 weken
18 jaar	57 weken	13 weken			
19 jaar	60 weken	13 weken			

Bij opzegging door de werkgever met het oog op het pensioen zijn de bovenstaande opzeggingstermijnen van toepassing, met een maximum van 26 weken. Bij opzegging door de werknemer met het oog op het pensioen zijn de bovenstaande opzeggingstermijnen van toepassing.

De duur van de opzeggingstermijnen geldig voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vóór 1 januari 2014 waarbij de opzegging werd betekend vanaf 1 januari 2014 wordt bepaald door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In dit geval dient de opzeggingstermijn voor de anciënniteit opgebouwd tot en met 31 december 2013, berekend te worden volgens de onderstaande toepasselijke regeling en vermeerderd te worden met de opzeggingstermijn, berekend volgens de bovenstaande regeling voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 (beginnend van 0).

De duur van de opzeggingstermijn geldig voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vóór 1 januari 2014 is diegene die bepaald is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, indien de opzegging uitgaat van de werknemer.

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever, gelden de opzeggingstermijnen bepaald door de CAO nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vóór 1 januari 2012. Voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf 1 januari 2012 geldt de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**1. Arbeiders met een arbeidsovereenkomst die ingaat vóór 1 januari 2012:**

Anciënniteit arbeider	Opzeggingstermijnen	
	Werknemer	Werkgever
minder dan 6 maanden zonder afwijking in de arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement	14 kalenderdagen	28 kalenderdagen
minder dan 6 maanden met afwijking in de arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement	3 kalenderdagen	7 kalenderdagen
6 maanden tot minder dan 5 jaar	14 kalenderdagen	35 kalenderdagen
5 jaar tot minder dan 10 jaar	14 kalenderdagen	42 kalenderdagen
10 jaar tot minder dan 15 jaar	14 kalenderdagen	56 kalenderdagen
15 jaar tot minder dan 20 jaar	14 kalenderdagen	84 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen	112 kalenderdagen

**2. Arbeiders met een arbeidsovereenkomst met ingang vanaf 1 januari 2012 en vóór 1 januari 2014:**

Anciënniteit arbeider	Opzeggingstermijnen	
	Werknemer	Werkgever
minder dan 6 maanden zonder afwijking in de arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement	14 kalenderdagen	28 kalenderdagen
minder dan 6 maanden met afwijking in de arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement	3 kalenderdagen	7 kalenderdagen
6 maanden tot minder dan 5 jaar	14 kalenderdagen	40 kalenderdagen
5 jaar tot minder dan 10 jaar	14 kalenderdagen	48 kalenderdagen
10 jaar tot minder dan 15 jaar	14 kalenderdagen	64 kalenderdagen
15 jaar tot minder dan 20 jaar	14 kalenderdagen	97 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen	129 kalenderdagen

**Afdeling 2 – Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk**

De arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk neemt van rechtswege een einde bij afloop van de vastgestelde termijn of door voltooiing van het overeengekomen werk.

In principe moet de partij die de overeenkomst beëindigt vóór de overeengekomen vervalddag en zonder dringende reden de andere partij een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn. Die vergoeding mag echter het dubbel niet overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Daarentegen kunnen de overeenkomsten van bepaalde duur of van duidelijk omschreven werk, die een aanvang nemen ten vroegste op 1 januari 2014, evenwel opgezegd worden mits inachtneming van een dubbele voorwaarde:

- een dergelijke overeenkomst kan enkel opgezegd worden gedurende de eerste helft van de overeengekomen duurtijd (bij overeenkomsten van bepaalde duur), dan wel gedurende de eerste helft van de vooropgestelde duurtijd (bij overeenkomsten van duidelijk omschreven werk);
- deze periode, waarin de opzegging mogelijk is, mag evenwel de termijn van zes maanden niet overschrijden.

De te respecteren opzeggingstermijnen zijn dezelfde als de opzeggingstermijnen bij een opzegging van een contract van onbepaalde duur, en zijn aldus, gelet op de beperking tot zes maanden, de hiernavolgende:

<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzeggingstermijn</i>	
	<i>Werkgever</i>	<i>Werknemer</i>
<i>&lt; 3 maanden</i>	<i>1 week</i>	<i>1 week</i>
<i>3 maanden en &lt; 4 maanden</i>	<i>3 weken</i>	<i>2 weken</i>
<i>4 maanden en &lt; 5 maanden</i>	<i>4 weken</i>	<i>2 weken</i>
<i>5 maanden en &lt; 6 maanden</i>	<i>5 weken</i>	<i>2 weken</i>

Als de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk hebben gesloten, kan de opzeggingsmogelijkheid enkel toegepast worden tijdens de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

**Annexe VII.**  
**Fin du contrat de travail**

**Section 1. Fin du contrat de travail à durée indéterminée**

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale modifie la durée des délais de préavis à notifier en cas de licenciement durant les 6 premiers mois d'ancienneté. Ces modifications sont applicables aux préavis notifiés par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018.

La durée des préavis pour les contrats de travail dont l'exécution commence après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est celle fixée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

<i>Ancienneté</i>	<i>Résiliation par l'employeur</i>	<i>Résiliation par le travailleur</i>	<i>Ancienneté</i>	<i>Résiliation par l'employeur</i>	<i>Résiliation par le travailleur</i>
<i>&lt; 3 mois</i>	<i>1 semaine</i>	<i>1 semaine</i>	<i>20 ans</i>	<i>62 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>3 mois et &lt; 4 mois</i>	<i>3 semaines</i>	<i>2 semaines</i>	<i>21 ans</i>	<i>63 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>4 mois et &lt; 5 mois</i>	<i>4 semaines</i>	<i>2 semaines</i>	<i>22 ans</i>	<i>64 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>5 mois et &lt; 6 mois</i>	<i>5 semaines</i>	<i>2 semaines</i>	<i>23 ans</i>	<i>65 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>6 mois</i>	<i>6 semaines</i>	<i>3 semaines</i>	<i>24 ans</i>	<i>66 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>9 mois</i>	<i>7 semaines</i>	<i>3 semaines</i>	<i>25 ans</i>	<i>67 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>12 mois</i>	<i>8 semaines</i>	<i>4 semaines</i>	<i>26 ans</i>	<i>68 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>15 mois</i>	<i>9 semaines</i>	<i>4 semaines</i>	<i>27 ans</i>	<i>69 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>18 mois</i>	<i>10 semaines</i>	<i>5 semaines</i>	<i>28 ans</i>	<i>70 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>21 mois</i>	<i>11 semaines</i>	<i>5 semaines</i>	<i>29 ans</i>	<i>71 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>A partir de 2 ans</i>	<i>12 semaines</i>	<i>6 semaines</i>	<i>30 ans</i>	<i>72 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>3 ans</i>	<i>13 semaines</i>	<i>6 semaines</i>	<i>31 ans</i>	<i>73 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>4 ans</i>	<i>15 semaines</i>	<i>7 semaines</i>	<i>32 ans</i>	<i>74 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>5 ans</i>	<i>18 semaines</i>	<i>9 semaines</i>	<i>33 ans</i>	<i>75 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>6 ans</i>	<i>21 semaines</i>	<i>10 semaines</i>	<i>34 ans</i>	<i>76 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>7 ans</i>	<i>24 semaines</i>	<i>12 semaines</i>	<i>35 ans</i>	<i>77 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>8 ans</i>	<i>27 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>36 ans</i>	<i>78 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>9 ans</i>	<i>30 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>37 ans</i>	<i>79 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>10 ans</i>	<i>33 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>38 ans</i>	<i>80 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>11 ans</i>	<i>36 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>39 ans</i>	<i>81 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>12 ans</i>	<i>39 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>40 ans</i>	<i>82 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>13 ans</i>	<i>42 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>41 ans</i>	<i>83 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>14 ans</i>	<i>45 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>42 ans</i>	<i>84 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>15 ans</i>	<i>48 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>43 ans</i>	<i>85 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>16 ans</i>	<i>51 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>44 ans</i>	<i>86 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>17 ans</i>	<i>54 semaines</i>	<i>13 semaines</i>	<i>45 ans</i>	<i>87 semaines</i>	<i>13 semaines</i>
<i>18 ans</i>	<i>57 semaines</i>	<i>13 semaines</i>			

19 ans	60 semaines	13 semaines			
--------	-------------	-------------	--	--	--

En cas de préavis par l'employeur, les délais de préavis mentionnés ci-dessus sont applicables, avec un maximum de 26 semaines. En cas de préavis par le travailleur, les délais mentionnés ci-dessus sont applicables.

La durée des délais de préavis valable pour les contrats de travail dont l'exécution commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et pour lesquels la résiliation a été notifiée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, est déterminée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans ce cas, le délai de préavis pour l'ancienneté accumulée jusqu'au 31 décembre 2013 inclus est calculé selon le schéma ci-dessous, auquel s'ajoute encore la période de préavis calculée selon le système applicable ci-dessus pour l'ancienneté accumulée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (à compter à partir de 0).

La durée des délais préavis valable pour les contrats de travail dont l'exécution commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est celle fixée par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le préavis émane du travailleur. Si le préavis émane de l'employeur, les délais de préavis fixés par la CCT n° 75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers sont d'application, pour les contrats de travail dont l'exécution commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour les contrats de travail dont l'exécution commence à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les délais de préavis fixés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont d'application.

**1. Ouvriers avec un contrat de travail dont l'exécution a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 :**

Ancienneté de l'ouvrier	Délais de préavis	
	Travailleur	Employeur
moins de 6 mois de service sans clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail	14 jours calendrier	28 jours calendrier
6 mois de service avec clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail	3 jours calendrier	7 jours calendrier
de 6 mois à moins de 5 ans	14 jours calendrier	35 jours calendrier
de 5 ans à moins de 10 ans	14 jours calendrier	42 jours calendrier
de 10 ans à moins de 15 ans	14 jours calendrier	56 jours calendrier
de 15 ans à moins de 20 ans	14 jours calendrier	84 jours calendrier
À partir de 20 ans	28 jours calendrier	112 jours calendrier

Moins de

**2. Ouvriers avec un contrat de travail dont l'exécution commence à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014:**

Ancienneté de l'ouvrier	Délais de préavis	
	Travailleur	Employeur
moins de 6 mois de service sans clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail	14 jours calendrier	28 jours calendrier
6 mois de service avec clause spéciale dans le contrat ou règlement de travail	3 jours calendrier	7 jours calendrier
de 6 mois à moins de 5 ans	14 jours calendrier	40 jours calendrier
de 5 ans à moins de 10 ans	14 jours calendrier	48 jours calendrier
de 10 ans à moins de 15 ans	14 jours calendrier	64 jours calendrier
de 15 ans à moins de 20 ans	14 jours calendrier	97 jours calendrier
A partir de 20 ans	28 jours calendrier	129 jours calendrier

Moins de



## **Section 2 – Fin du contrat de travail pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini**

*Le contrat de travail pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini prend fin de plein droit à l'expiration de la période déterminée ou l'achèvement du travail convenu.*

*En principe, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre partie 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 de préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu sans terme.*

*Par contre, les contrats de travail pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, qui débiteront au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2014, peuvent néanmoins être résiliés, sous réserve d'une double condition :*

- *un tel accord ne peut être résilié uniquement que au cours de la première moitié de la durée convenue (pour les contrats à durée déterminée), ou au cours de la première moitié de la durée préalablement fixée (pour les contrats pour un travail nettement défini) ;*
- *la période pendant laquelle la résiliation est possible, ne peut pas dépasser la période de six mois.*

*Les délais de préavis à respecter sont les mêmes que le délai de préavis pour la résiliation d'un contrat à durée indéterminée, et sont donc, compte tenu de la limitation à six mois, les suivants :*

<i>Ancienneté</i>	<i>Délais de préavis</i>	
	<i>Employeur</i>	<i>Travailleur</i>
<i>&lt; 3 mois</i>	<i>1 semaine</i>	<i>1 semaine</i>
<i>3 mois et &lt; 4 mois</i>	<i>3 semaines</i>	<i>2 semaines</i>
<i>4 mois et &lt; 5 mois</i>	<i>4 semaines</i>	<i>2 semaines</i>
<i>5 mois et &lt; 6 mois</i>	<i>5 semaines</i>	<i>2 semaines</i>

*Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la possibilité de donner préavis ne peut être appliquée que pour le premier contrat de travail entre les parties.*