

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

CONCLUSION DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

FORMALITÉS À ACCOMPLIR

Document écrit et signé

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Article L. 1242-12 - Code du travail

Le contrat seulement verbal est systématiquement requalifié en contrat à durée indéterminée. Même si l'employeur rapporte la preuve de l'existence d'un véritable contrat à durée déterminée, l'absence d'écrit est sanctionnée par la requalification du contrat.

Cass. soc. 24 novembre 1998 - CGT du 17^e arrondissement de Paris c/Société American Airlines

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Dubois c/SA Les Journaux de Saône-et-Loire

En outre, l'employeur doit recueillir la signature du salarié. La jurisprudence assimilant l'absence de signature à une absence d'écrit, le contrat non signé peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 22 octobre 1996 - Guichard c/Société Techma export

La transmission tardive du contrat à son titulaire, pour signature (au-delà de 2 jours maximum légaux), implique requalification de la relation de travail en CDI.

Cass. soc. 17 juin 2005 - Fleutot c/Société SAEM

L'employeur encourt une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € et/ou 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive, en l'absence de contrat écrit ou si le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif.

Article L. 1248-1 - Code du travail

La présomption, selon laquelle le contrat est réputé à durée indéterminée en l'absence d'écrit, est irréfragable à l'égard de l'employeur. Par contre, il s'agit d'une présomption simple pour le salarié, dans la mesure où celui-ci est autorisé à démontrer que le contrat seulement verbal est bien à durée déterminée.

Cass. soc. 10 juillet 2002 - Simondi c/Association Grenoble Foot 38

Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

Motif de recours

Le contrat à durée déterminée doit nécessairement comporter la définition précise de son motif. L'énonciation précise d'un motif de recours fixe les limites du litige, en cas de demande en justice de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Cass. soc. 27 février 2001 - Roubaud c/Société Nice-Matin

À défaut, le contrat est considéré avoir été conclu pour une durée indéterminée. En principe, il ne suffit pas de mentionner un des cas de recours autorisé par la loi.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

Exemple

Le contrat doit désigner précisément le salarié à remplacer, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de remplacement. Aussi, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée le contrat conclu, non pas pour remplacer un salarié nominativement désigné, mais dans le cadre plus général du remplacement du personnel absent pour maladie ou pour congés payés annuels.

Cass. soc. 24 février 1998 - Bull. civ. V, n° 98

Toutefois, selon la jurisprudence, la seule mention d'un surcroît d'activité peut s'avérer suffisant.

Cass. soc. 24 novembre 1998 - CGT du 17^e arrondissement de Paris c/Société American Airlines - Bull. civ. V, n° 511

Liste légale des mentions obligatoires

Le contrat à durée déterminée comporte obligatoirement :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, en cas de contrat de remplacement, c'est-à-dire en cas :
 - d'absence ou suspension du contrat de la personne à remplacer,
 - de départ définitif de celle-ci précédant la suppression de son poste de travail,
 - d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée.
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comprend pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste de ceux qui exigent une formation pratique à la sécurité ;

ou

- la désignation de l'emploi occupé ;

ou

- la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise, lorsqu'il vise à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L. 1242-12 - Code du travail

Toutes ces mentions n'ont pas la même importance. En effet, l'omission de certaines mentions inhérentes au contrat à durée déterminée est sanctionnée par la requalification systématique du contrat en contrat à durée indéterminée :

- nom et qualification du salarié remplacé ;
- date d'échéance du terme ou durée minimale du contrat ;
- désignation du poste de travail.

Mentions propres à tout contrat de travail

Le contrat à durée déterminée comporte des clauses que l'on trouve habituellement dans les contrats à durée indéterminée :

- date et heure d'embauche ;
- identité des parties :
 - dénomination sociale et adresse de l'entreprise,
 - nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié, voire numéro de Sécurité sociale,
 - code APE et dénomination de la convention collective applicable,
- définition des fonctions exercées (titre, nature des fonctions, grade) ;
- qualification professionnelle du salarié et coefficient hiérarchique conventionnel correspondant ;
- rémunération ;
- lieu de travail ;
- durée ou horaires de travail ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du préavis, pour laquelle un renvoi aux dispositions conventionnelles suffit ;
- congés payés, pour lesquels un renvoi aux dispositions légales ou conventionnelles suffit ;
- régime complémentaire de protection sociale dont bénéficie le salarié, le cas échéant.

Remise du contrat au salarié

Le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Article L. 1242-13 - Code du travail

Le contrat peut être transmis selon plusieurs modalités au choix :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- par remise en main propre contre décharge.

Ne donne pas lieu à requalification en contrat à durée indéterminée, le contrat non revêtu de la signature de l'employeur, dès lors qu'il est transmis au salarié dans les 2 jours après l'embauche.

Cass. soc. 11 octobre 1995 - Ghandour c/Institut national de formation permanente et de recherche sur l'éducation permanente - RJS 11/95 n° 1120

SITUATION DU SALARIÉ AU COURS DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages, applicables aux salariés en contrat à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Article L. 1242-14 - Code du travail

Le principe d'égalité de traitement intéresse notamment :

- la rémunération du salarié ;
- le droit à congés payés ;
- l'incidence des suspensions du contrat de travail : absences pour maladie, congé pour événements familiaux, congé de maternité, législation relative aux accidents du travail... ;
- le statut collectif dans l'entreprise : droit de se présenter aux élections professionnelles, possibilité d'y être élu, exercice d'un mandat de représentant syndical...

Il est toutefois possible de différencier les droits des salariés en contrats à durée indéterminée et de ceux sous contrat à durée déterminée en insérant une condition d'ancienneté.

Exemple

Un salarié en contrat à durée déterminée d'une durée de **6** mois ne peut prétendre à une prime conventionnelle ou usuelle de fin d'année dont le droit est ouvert au terme d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

CONGÉS PAYÉS

En application du principe d'égalité de traitement, les salariés sous contrat à durée déterminée ont droit à **30** jours ouvrables ou **25** jours ouvrés de congés annuels payés, comme les salariés liés par un contrat à durée indéterminée. Le Code du travail prévoit toutefois un régime particulier de congés payés pour les salariés en contrat à durée déterminée.

Ainsi, "le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci".

Article L. 1242-16 - Code du travail

Le versement de cette indemnité n'étant pas subordonnée à une durée minimale de contrat, le salarié peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés, alors même qu'il n'a pas travaillé un mois dans l'entreprise, durée d'ouverture du droit à congés pour le personnel employé à durée indéterminée.

Réponse ministérielle n° 13189 - JOANQ du 6 juin 1994, p. 2915

Par contre, le salarié ne doit pas avoir été en mesure de prendre ses congés payés pour pouvoir prétendre à cette indemnité. Aussi, lorsque le salarié est en poste au moment de la période de congés annuels dans l'entreprise, il doit en principe exercer son droit à congés comme les autres salariés.

Exemple

Lorsque le salarié en contrat à durée déterminée a bénéficié de congés payés et a perçu le salaire auquel il avait droit au cours de cette période, il ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat.

Il peut demander réparation de son préjudice en cas d'abus de la part de l'employeur dans la fixation des dates de congés.

Cass. soc. 4 janvier 2000 - Pirès c/EURL Château St Loup

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au **1/10^e** de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée en fin de contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

JOURS FÉRIÉS

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des jours fériés chômés dans l'entreprise au même titre que les autres salariés, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté ou de présence éventuelles.

Circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990 - BOMT n° 24

ABSENCES POUR MALADIE

L'accord national interprofessionnel relatif à la mensualisation prévoit l'octroi d'une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur pour les salariés absents pour maladie non professionnelle, dès lors qu'ils ont atteint **1 an** d'ancienneté.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent donc bénéficier de cette garantie seulement s'ils remplissent cette condition d'ancienneté.

Toutefois, les usages ou la convention collective peuvent abaisser cette condition d'ancienneté. Il convient donc de s'y reporter.

Par ailleurs, l'absence pour maladie du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée.

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Lorsque le salarié en contrat à durée déterminée est victime d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, son inaptitude physique, constatée ou non par le médecin du travail, ne caractérise pas un cas de force majeure susceptible de justifier la rupture anticipée du contrat.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - Bonard c/SARL Transports Gelin

L'article L. 3142-77 du Code du travail, qui permet à l'employeur de licencier le salarié non reclassé dans l'entreprise, dans un délai d'un mois à compter de la date d'examen médical, ne semble donc pas pouvoir s'appliquer lorsque le salarié est employé à durée déterminée.

Il ne reste plus à l'employeur que de verser au salarié inapte le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat jusqu'au terme du contrat à durée déterminée ou en demander la résolution judiciaire au Conseil de prud'hommes.

Cass. soc. 23 mars 1999 - SAOS c/ Bare

MODIFICATION DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

L'employeur ne peut modifier le contrat à durée déterminée de façon substantielle dans la mesure où il n'a pas le pouvoir de sanctionner le refus d'une telle modification par le salarié, comme dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En effet, le refus de la modification d'un élément essentiel du contrat n'est pas un des cas de rupture anticipée du contrat limitativement énumérés à l'article L. 1243-1 du Code du travail (faute grave ou force majeure).

Cass. soc. 31 octobre 1996 - Bull. civ. V, n° 368

Si l'employeur rompt malgré tout prématurément le contrat à durée déterminée pour refus de la modification, il s'agit d'une rupture abusive du contrat. Le salarié peut donc prétendre à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, en plus de l'indemnité de précarité.

Article L. 1243-4 - Code du travail

Plus encore, le salarié pourrait se prévaloir d'une faute grave de la part de son employeur, qui lui impose d'autres conditions que celles initialement convenues, et obtenir des dommages-intérêts supplémentaires correspondant au préjudice subi.

En conséquence, seules les conditions de travail non constitutives d'un élément essentiel du contrat peuvent être aménagées par l'employeur. Le refus du salarié de les accepter caractérise, en effet, l'inexécution fautive du contrat par le salarié. Encore faut-il alors que cette inexécution fautive puisse être analysée comme une faute grave, seule susceptible de rompre de façon prématurée le contrat.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Un salarié en CDD peut se porter candidat aux élections professionnelles, être représentant ou délégué syndical dans l'entreprise.

Toutefois, un salarié qui fait acte de candidature aux élections professionnelles moins d'un mois avant l'expiration de son contrat à durée déterminée n'est pas "protégé" ; l'employeur n'est notamment pas tenu de saisir l'inspecteur du travail au terme du CDD.

Cass. Soc. 28 mai 2003 - Nucci c/Société Savimex et autres

RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RUPTURE À L'ÉCHÉANCE DU TERME DU CONTRAT

Terme du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Article L. 1243-5 du Code du travail

Concrètement, le contrat à durée déterminée prend fin :

- dans l'hypothèse d'un contrat à terme précis :
 - à la date initialement prévue comme terme,
 - à la date à laquelle le terme est reporté, en cas de report du terme ou en cas de renouvellement du contrat.
- dans l'hypothèse d'un contrat à terme imprécis :
 - à la date où son objet est réalisé, après expiration de la période minimale d'emploi.

Exemple

Le contrat de remplacement prend fin à la date de reprise du travail du salarié remplacé si le terme mentionné au contrat est le retour du salarié dans l'entreprise.

Par contre, si le contrat à durée déterminée a pour objet le remplacement d'une salariée pendant son congé de maternité, il prend fin à la date fixée comme terme du congé de maternité, même si la salariée prend immédiatement après ses congés payés et continue, de ce fait, à être absente de l'entreprise.

Cass. soc. 28 octobre 1992 - Bull. civ. V, n° 523

Les suspensions du contrat de travail ne font pas obstacle à l'arrivée à échéance du contrat à durée déterminée, qu'elle qu'en soit la cause.

Dans le même sens, la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et la protection de la maternité n'empêchent pas la rupture automatique du contrat à durée déterminée qui arrive à échéance.

Articles L. 1225-5, L. 1225-39 et L. 1225-6 du Code du travail

Absence de procédure

Sauf disposition contraire dans le contrat lui-même ou dans la convention collective, l'employeur n'a pas à respecter de procédure particulière lorsqu'un contrat à durée déterminée parvient à échéance : aucune notification de rupture n'est exigée, aucun préavis n'est à effectuer...

En effet, *"le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme"*.

Article L. 1243-5 du Code du travail

Le contrat ou la convention collective peut toutefois prévoir le respect d'un délai de prévenance par l'employeur, notamment lorsque celui-ci entend poursuivre les relations contractuelles, par la conclusion d'un contrat à durée déterminée, par report du terme ou renouvellement du contrat. L'inobservation de cette disposition contractuelle ou conventionnelle peut se résoudre en dommages-intérêts.

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

Définition de la rupture anticipée

Par rupture anticipée du contrat, il faut entendre celle qui se produit avant le terme du contrat, c'est-à-dire :

- dans l'hypothèse d'un contrat à terme précis :
 - avant la date prévue comme échéance dans le contrat lui-même.
- dans l'hypothèse d'un contrat à terme imprécis :
 - avant la fin de la période minimale d'emploi,
 - ou avant la réalisation de l'objet du contrat, une fois la période minimale expirée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme :

- par accord des parties ;
- en cas de faute grave et, a fortiori, de faute lourde ;
- en cas de force majeure ;
- à l'initiative du salarié, en cas d'embauche à durée indéterminée.

Article L. 1243-2 du Code du travail modifié par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite "de modernisation sociale"

☞ *Toute clause du contrat initial prévoyant un autre cas de rupture anticipée est nulle et de nul effet.*

Cass. soc. 24 octobre 2000 - Rabier c/Association Le Football Club de Rouen - RJS 1/01, n° 18

Cass. soc. 16 décembre 1998 - Association Cercle St Pierre c/Ghewy - RJS 2/99, n° 165

Ni la signature d'un reçu pour solde de tout compte, ni l'acceptation d'un certificat de travail ne peuvent caractériser la rupture d'un commun accord d'un contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 11 juillet 2000 - Lunel c/Fournier - RJS 9-10/00, n° 913

Ne peuvent notamment être invoqués pour cesser les relations contractuelles de façon anticipée :

- l'insuffisance professionnelle du salarié même qualifiée de faute grave ;

Cass. soc. 4 janvier 2000 - Air France c/Cuzieux

- un motif économique de rupture ;
- le refus d'une modification du contrat de travail ;

Cass. soc. 31 octobre 1996 - Bull. civ. V, n° 368

- la disparition de l'objet du contrat, en cas de contrat à terme précis, notamment si le salarié à remplacer revient prématurément dans l'entreprise ;
- la démission du salarié quand bien même le salarié aurait lui-même présenté une lettre de démission à son employeur ;

Cass. soc. 31 mai 2000 - Grondin c/Société Gralpi - RJS 9-10/00, n° 912

- l'inaptitude physique du salarié.

Cass. soc. 28 mars 2001 - Kieffer c/Guth - RJS 7/01, n° 840

Cass. soc. 12 février 2003 - SARL Restaurant les Cygnes c/ Benzaquen

- la suppression du poste du salarié remplacé.

Cass. soc. 26 mars 2002 - Rugard c/Mutuelle Générale de la Police

La résiliation judiciaire du contrat reste néanmoins possible, uniquement dans les hypothèses légales de faute lourde ou de force majeure, où la rupture unilatérale peut se justifier.

Cass. soc. 15 juin 1999 - SARL Tartatou c/Gaucher

Cas particulier

Rupture anticipée pour inaptitude physique du salarié

L'inaptitude physique du salarié ne constitue pas un cas de force majeure. Mais le salarié se trouve dans l'impossibilité de travailler. La jurisprudence actuelle considère que dans ce cas d'inexécution de la prestation de travail par le salarié, et sans que le contrat soit rompu, l'employeur n'est pas tenu de lui verser un salaire. C'est une application du caractère synallagmatique du contrat de travail.

En conséquence, désormais, même si la rupture du CDD pour inaptitude reste injustifiée au regard de la loi, la sanction indemnitaire prévue à l'article L. 1243-4 du Code du travail (paiement des salaires dus jusqu'au terme normal du CDD), en cas de rupture irrégulière du CDD, ne trouve pas, ici, à s'appliquer.

Aussi, ne peuvent être octroyés que des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi, du fait de la rupture anticipée.

Cass. soc. 18 novembre 2003 - n° 01-44.280

En outre, l'obligation de reclassement s'impose à l'employeur, mais l'obligation de reprise du paiement des salaires, en cas d'inertie de l'employeur dans le reclassement, n'est pas non plus applicable.

Cass. soc. 8 juin 2005 - Société Protectrice des animaux de Mâcon c/Legrand

Sanctions

L'employeur qui rompt prématurément un contrat à durée déterminée pour un autre motif que l'accord des parties, la faute grave ou la force majeure, peut être condamné par les tribunaux à des dommages-intérêts au profit du salarié lésé, d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'aurait perçues celui-ci jusqu'au terme du contrat, en plus de l'indemnité de précarité.

Les dommages-intérêts peuvent être alloués alors même que le contrat n'a pas reçu de début d'exécution.

Cass. soc. 26 septembre 2002 - n° 00-42.581

En cas d'attribution d'une indemnisation complémentaire par les juges au titre du préjudice moral, l'AGS est tenue de garantir l'intégralité des sommes dues, si la société employeur est mise en liquidation judiciaire.

Cass. soc. 12 mars 2002 - AGS de Paris c/Detmers

À l'inverse, la méconnaissance des dispositions légales relatives aux causes de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, par le salarié, ouvre droit pour l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Article L. 1343-3 du Code du travail

En outre, le salarié perd alors tout droit à l'indemnité de précarité.

Article L. 1243-10 du Code du travail

Accord des parties

La possibilité prévue par l'article L. 1243-2 du Code du travail de rompre le contrat de manière anticipée, d'un commun accord, a uniquement pour objet de mettre fin aux relations contractuelles.

Cette rupture amiable ne peut, en soi, caractériser une transaction, dont l'objet est de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail.

En effet, peu importent les termes de l'accord, celui-ci ne doit pas avoir pour conséquence de priver le salarié des droits nés de l'exécution de son contrat de travail.

Cass. soc. 16 mai 2000 - Cerda c/Kittikhoun ès qual. - RJS 7-8/00 n° 778

Définition de la force majeure

La force majeure susceptible d'être invoquée à l'appui d'une rupture anticipée du contrat de travail est interprétée de façon très restrictive par la jurisprudence, qui ne la reconnaît pratiquement jamais.

Il doit s'agir des circonstances :

- extérieures, dans le sens où ni l'employeur ni le salarié ne doivent être à l'origine de l'événement constitutif de force majeure ;

Exemple

Le non-renouvellement de la carte de séjour et de travail d'un salarié impatrié n'est pas un cas de force majeure permettant de rompre de façon anticipée un contrat à durée déterminée, dans la mesure où il est motivé par l'inertie du salarié, qui n'a pas effectué les démarches nécessaires dans les délais qui lui sont impartis.

Cass. soc. 14 octobre 1997 - Bull. civ. V, n° 311

- imprévisibles c'est-à-dire non susceptibles d'être envisagées par un employeur avisé ;

Exemple

N'est pas imprévisible l'absence de neige dans une station de sports d'hiver pendant la saison correspondante. Par contre, un cyclone peut être un événement imprévisible.

- insurmontables ou irrésistibles, dans la mesure où, ni l'employeur ni le salarié ne peut les éviter ou en réduire les effets ;

Exemple

S'il peut être imprévisible, un cyclone peut toutefois ne pas être considéré comme un élément irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Tel a été le cas dans une espèce où la destruction partielle d'un village-hôtel occasionnée par le passage d'un cyclone ne rendait pas impossible la reprise de l'exploitation de l'hôtel, après remise en état, et donc la poursuite du contrat de travail des salariés, du fait notamment de l'appartenance de l'hôtel à un groupe ayant manifesté à plusieurs reprises sa volonté de le soutenir financièrement.

Cass. soc. 12 février 2003 - SA "La belle créole" c/Chitic et autres

- rendant la poursuite du contrat de travail définitivement, ou tout au moins durablement, impossible et non pas seulement plus difficile.

Exemple

Un incendie n'est pas constitutif d'un cas de force majeure lorsqu'il interrompt l'activité de l'entreprise seulement le temps des travaux de remise en l'état.

Cass. soc. 2 février 1994 - Bull. civ. V, n° 37

Par contre, si l'incendie entraîne des difficultés économiques telles que la société n'est plus en mesure de reprendre une activité, et que les emplois ne peuvent alors être maintenus, il peut caractériser un cas de force majeure.

Cass. soc. 31 mars 1999 - Casse et autres c/Enjalbert

En conséquence, ne peuvent être invoqués comme événement de force majeure à l'appui de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée :

- un motif économique de rupture : difficultés financières, restructuration de l'entreprise, ralentissement ou cessation d'activité, perte d'un marché ... ;

Cass. soc. 20 février 1996 - Chabrier c/Association Perspectives - Bull. civ. V, n° 59

- l'incapacité physique d'un salarié consécutive à un accident du travail ;

Cass. soc. 12 février 2003 - Restaurant les Cygnes c/Benzaquen

- la mésentente entre le salarié sous contrat à durée déterminée et son employeur, empêchant l'exécution normale de la prestation de travail ;

Cass. soc. 15 juin 1999 - Bull. civ. V, n° 276

- la liquidation judiciaire de la société ;

Cass. soc. 20 octobre 1993 - Cnockaert c/Theeten - Bull. civ. V, n° 240

- le décès d'un salarié, dans une espèce où le décès de l'acteur principal d'une série télévisée a été invoqué par la production pour rompre de façon anticipée le CDD de sa partenaire.

Cass. Soc. 12 février 2003 - CGEA Ile de France c/Télémax et autres

Notion de faute grave

Le Code du travail ne donne pas de définition nette de la faute. Cependant, deux explications peuvent être établies :

- il doit s'agir d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail et soumis à la procédure disciplinaire (convocation à un entretien préalable, notamment) ;
- pour le dictionnaire français, la faute constitue un acte ou une omission constituant un manquement à une obligation contractuelle ou légale.

La qualification d'un fait en faute appartient au chef d'entreprise sous le contrôle du juge.

Lorsque le juge ne reconnaît pas le caractère de faute grave ou lourde, l'employeur peut être poursuivi par le salarié en dommages-intérêts pour avoir méconnu les dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée seulement pour faute grave ou cas de force majeure.

La faute doit avoir été accomplie par le salarié dans le cadre de son travail. Aussi, si le fait considéré comme fautif relève de la vie personnelle du salarié, il ne peut servir de base à une rupture anticipée du contrat à durée déterminée, sauf s'il apporte un trouble grave à l'entreprise.

Par opposition à la faute légère ou à la faute seulement sérieuse, la faute grave ne permet plus, un seul instant, la présence du salarié dans l'entreprise.

☞ *Ne saurait, logiquement, être considérée comme grave, une faute que l'employeur tarde à sanctionner*

Cass. soc. 16 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 326

Ladite faute prive le salarié de tout préavis et de l'indemnité de précarité. En revanche, le salarié garde droit à ses congés payés.

La faute lourde, quant à elle, est une faute d'une gravité exceptionnelle révélant une intention de nuire du salarié.

Exemples

- falsification de documents de l'entreprise ;

Cass. soc. 16 mai 1990 - Bull. civ. V, n° 220

- vol ;

- non respect de l'obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur.

Les juges doivent toujours caractériser l'intention de nuire du salarié.

La faute lourde du salarié dispense l'employeur de payer le préavis, l'indemnité de précarité, les congés payés de l'année en cours. En outre, elle permet d'engager la responsabilité contractuelle du salarié pour lui demander des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par l'employeur.

Formalisme de la rupture anticipée

En l'absence de dispositions légales particulières, il convient de se reporter à la convention collective qui peut prévoir un certain formalisme en cas de rupture du contrat pour faute grave ou pour cas de force majeure, sans nécessairement distinguer ici le contrat à durée déterminée de celui à durée indéterminée.

En l'absence de telles dispositions conventionnelles et pour des raisons de preuve, il est en tout état de cause plus judicieux de constater par écrit la rupture anticipée en énonçant les faits constitutifs de force majeure ou de faute grave ou l'accord non équivoque de l'employeur et du salarié.

Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992 - BOMT n° 21

☞ *La rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave s'analyse en une sanction disciplinaire. Il s'agit donc pour l'employeur d'engager une procédure disciplinaire : convocation écrite du salarié, énonçant les griefs retenus contre lui, à un entretien préalable au prononcé de la rupture du contrat, mise à pied conservatoire le cas échéant...*

Article L. 1332-3 du Code du travail

Deux jours ouvrables doivent notamment être respectés entre la date fixée pour l'entretien disciplinaire et celle du prononcé de la sanction. L'article L. 1333-2 du Code du travail, qui donne la possibilité au juge d'annuler la sanction disciplinaire, en cas de non respect de ce délai, n'est pas applicable en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée pour faute grave. Dans cette hypothèse, en effet, l'inobservation du délai légal ouvre seulement droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice qui en résulte pour le salarié.

Enfin, la rupture du contrat avant terme et pour faute grave d'un représentant du personnel doit être précédée de l'autorisation de l'Inspection du Travail.

LETTRÉ DE RUPTURE DE CONTRAT D'UN COMMUN ACCORD

L'indemnité de précarité n'est pas due dans plusieurs hypothèses :

- contrat saisonnier ;
- contrat dans les secteurs professionnels où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ;
- contrat de plus de **3** mois conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, dans une entreprise ayant procédé à un licenciement pour motif économique dans les **6** mois précédents, dû à un autre événement qu'une commande exceptionnelle à l'exportation ;
- contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés :

- si le régime des congés dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci en cours de contrat ;
- quelle qu'ait été la durée du contrat à durée déterminée, donc même si celle-ci est inférieure à un mois.

Article L. 1242-16 du Code du travail

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au **1/10^e** de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée en fin de contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

L'indemnité compensatrice de congés payés est seulement exclue en cas de faute lourde entraînant la rupture anticipée du contrat.

Documents à remettre au salarié

Que la rupture du contrat à durée déterminée se produise à l'échéance normale ou de manière anticipée, le salarié se voit remettre à l'issue du contrat :

- une attestation Pôle emploi ;
- un certificat de travail.

Droit aux allocations de chômage

Le salarié dont le contrat à durée déterminée prend fin a traditionnellement droit aux allocations de chômage.

Il est en effet considéré comme involontairement privé d'emploi et ce, même s'il refuse un contrat à durée indéterminée à la suite de son contrat à durée déterminée.

Cependant, en cas de rupture anticipée injustifiée du contrat à durée déterminée, les dommages-intérêts susceptibles d'être versés au salarié ne se cumulent pas avec les allocations de chômage.

En conséquence, le salarié ne perçoit les indemnités de chômage qu'à la date de cessation normale du contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 14 janvier 1997 - Ecard c/Assedic de Paris - Bull. civ. V, n° 15

Mais les juges ne sont pas autorisés par la loi à déduire les allocations de chômage du montant des dommages-intérêts à verser. En effet, il s'agit d'une réparation forfaitaire minimale équivalente au montant des rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat.

Cass. soc. 27 février 2001 - Mazzolénì c/Association Aroeven

Entre les soussignés :	
La Société	Code Naf n°
.....	
Numéro SIREN (ou SIRET)	
.....	
dont le siège est à	
représentée par M.	agissant en qualité de
.....	
d'une part,	
et M. demeurant à	
.....	
n° de Sécurité sociale	
né le	à
.....	
de nationalité	
d'autre part,	
Objet : Rupture du contrat d'un commun accord	
M. a été engagé selon un contrat à durée déterminée, en remplacement de	
M. (nom du salarié remplacé).	
Le contrat a pris effet à compter du (date et heure du premier jour de travail effectif)	
et devait s'achever le (date et heure du dernier jour initialement prévu).	
Cependant, il est convenu d'un commun accord entre la société et M.	
..... de mettre fin de façon anticipée au contrat à durée déterminée de M.	
En conséquence, le contrat prendra fin le (date et heure du dernier jour de travail effectif).	
Fait à	le
Lu et approuvé	Lu et approuvé
Signature du salarié	Signature de l'employeur

