

Les contrats à durée déterminée

par Jean-Marie Lagorsse, Vice-Président
du Conseil de Prud'hommes de Châteauroux

A l'heure où il est question de mettre un terme aux abus constatés en matière de contrats précaires, et la réussite d'une telle action est hautement souhaitable, il serait nécessaire de rappeler, succinctement bien sûr, les dispositions légales qui régissent ces contrats à durée déterminée dans des tableaux qui permettent de se reporter aux textes législatifs.

Ces types de contrat n'ont eu véritablement un statut juridique qu'en janvier 1979, étant précisé à l'époque que "cela permettrait une meilleure adaptation de l'emploi aux variations de l'économie".

En février 1982, une réforme importante voulait faire du contrat à durée déterminée un contrat exceptionnel, le contrat à durée indéterminée restant le contrat de travail répondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Des modifications n'ont cessé d'être apportées par le législateur, soit pour mettre un frein à une utilisation abusive de ces contrats, soit au contraire pour laisser plus de possibilités d'utilisation aux entreprises.

Et ceci, bien entendu, selon les changements politiques du moment.

C'est ainsi que l'ordonnance du 11 août 1986 a supprimé les cas de recours en alignant les dispositions applicables sur celles régissant le travail temporaire.

Le 26 décembre 1988, par circulaire adressée aux inspecteurs du travail, le Ministre leur demandait de veiller à l'application des textes afin d'éviter certains abus.

Finalement et après l'accord signé le 24 mars 1990 par trois organisations syndicales de salariés (la CGT n'était pas signataire), la loi du 12 juillet 1990 rappelait, une fois encore, qu'elle favorisait la stabilité de l'emploi et mettait un frein aux abus.

Malgré toutes ces affirmations, qui se veulent rassurantes, il n'apparaît pas qu'il y ait eu amélioration puisque, dans une récente circulaire du 2 avril 1999, la Ministre de l'emploi invite une fois de plus les inspecteurs du travail à lutter contre le travail précaire abusif.

C'est continuellement le même refrain !

En fait, il s'agit là d'un constat de progression importante du travail précaire et qu'il y a, depuis longtemps déjà, nécessité que soient respectées les dispositions légales, toutes les dispositions légales.

L'on ne peut qu'être d'accord avec de telles intentions visant à endiguer cette progression anormale, mais curieusement et en même temps, d'incessantes modifications sont apportées en ce qui a trait, en particulier, aux contrats conclus pour favoriser l'emploi et

ces modifications ne visent pas ni à éviter, ni à réduire les abus constatés.

La loi du 12 juillet 1990 a voulu mettre l'accent sur la nécessité de "faire reculer la proportion d'emplois précaires", mais les résultats sont décevants car il y a en fait banalisation du recours aux contrats à durée déterminée.

A tout cela il faut admettre que les importantes aides financières, sujet non traité dans les tableaux annexés, génèrent inexorablement des effets pervers.

Le seul but des tableaux ci-joints est de permettre de se repérer dans un dédale de textes et de droit prétorien en limitant, au strict minimum, les indications qui y sont rappelées.

Pour être complètement renseigné, il faudrait, comme l'a fait G. Seraud dans le n° 609 du Droit Ouvrier de mai 1999 pour le contrat emploi-jeune, une étude approfondie de chaque type de contrat.

Un tableau synoptique en juillet-août 1991 du "Droit Ouvrier" avait repris les points essentiels des CDD conclus selon les dispositions légales, mais la partie réservée aux contrats conclus pour favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi est à revoir.

En effet, ces types de contrat ont profondément changés et ne cessent d'être modifiés car en contrepartie d'aides financières les entreprises ont pu embaucher des jeunes dans le cadre d'insertion en alternance, contrats que l'on a pu qualifier (après la

disparition des SIVP - TUC et CRE) contrats de qualification (1), d'adaptation (2) et d'orientation (3).

Les contrats de retour à l'emploi ne subsistent que pour ceux qui sont encore en cours.

Puis sont venus s'ajouter les contrats initiative emploi (4), les contrats emploi solidarité (5), les contrats emploi consolidé (6) et il est envisagé de rétablir les contrats intermittents (7).

Mais, si à l'origine certains contrats étaient réservés aux jeunes, des dérogations ont vu le jour pour ouvrir ces possibilités à d'autres demandeurs d'emploi ce qui, et c'est évident, n'a pas eu pour conséquence la limitation des cas de recours.

Il peut toujours être prétendu que lesdits contrats constituent une exception à l'engagement de contrats à durée indéterminée et qu'il s'agit là d'une dérogation, mais si dans un même temps l'on aménage ou l'on crée de nouveaux types de contrats, cela a pour effet de freiner l'embauche de personnel permanent et ceci d'autant plus si l'on accompagne lesdits contrats d'aides financières substantielles.

Dans les tableaux joints l'apprentissage ne figure pas, le motif réside en ce qu'il mériterait, à lui seul, une étude approfondie (8) et il ne revêt pas le même caractère de précarité.

En conclusion de tout ceci, il faut admettre que les périodiques déclarations rappelant que ce système dérogatoire ne doit pas engendrer d'abus risque de rester lettre morte car en fait il n'y aura abus sanctionnable que lorsque l'employeur, même s'il a respecté les dispositions légales en utilisant des types de contrats différents, a finalement couvert un emploi permanent.

La sanction que le juge doit appliquer, et il le fait actuellement, consiste à requalifier l'ensemble des contrats successifs en un contrat à durée indéterminée.

Mais, et c'est souvent le cas, les postes permanents ne sont pas toujours couverts par un même salarié et la preuve d'une volonté délibérée de ne pas respecter l'esprit de la loi n'est pas facile à rapporter.

Pour toutes ces raisons il est indispensable de procéder à une refonte de toutes ces dispositions légales afin de mettre un terme aux abus et également pour tenir compte de la situation peu enviable de ce salarié qui accepte, simplement pour vivre, un contrat à durée déterminée le mettant quelque peu à l'écart des autres salariés de l'entreprise.

Il ne faudrait pas s'étonner non plus que pour ce salarié embauché pour une durée souvent très courte, cela n'entraîne pas de sa part un engagement à acquérir une formation professionnelle, une aptitude, le désir d'apprendre lorsqu'il sait qu'il sera remercié à bref délai, les contrats à durée déterminée se poursuivant rarement par des CDI.

Il a peut-être un secret espoir qu'il en soit ainsi, mais l'on ne vit pas seulement d'espérance et cette situation, comme le soulignait dans le journal "Le Monde" une spécialiste en placement, *"rejette bien loin les aspirations légitimes de reconnaissance, de compétence et de dignité de la personne"*.

Actuellement, pour limiter les cas de recours, la représentation du personnel, lorsqu'elle existe, sera la plus efficace non seulement lorsqu'il y a consultation obligatoire de celle-ci, mais chaque fois que des CDD seront conclus pour en définitive pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale de l'entreprise.

Tableau A Contrat à durée déterminée (Régime général)

Tableau B Contrats de l'article L. 122-1-2

(voir pages suivantes)

(1) Soc. 20/10/1998, Dr. Ouvr. 1999 p. 73.

(2) CPH Nîmes départage 27/06/1994, Dr. Ouvr. 1995 p. 304.

(3) "Contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification" RPDS 1999 p. 187.

(4) CPH Grenoble départage 03/12/1997, Dr. Ouvr. 1998 p. 357.

(5) "CES : quel juge pour quelle loi ?" A. de Senga, Dr. Ouvr. 1999 p. 357.

(6) CA Lyon 26/02/1997, Dr. Ouvr. 1998 p. 272.

(7) CA Pau 30/03/1998, Dr. Ouvr. 1999 p. 68.

(8) "L'apprentissage" G. Buseine, Dr. Ouvr. 1998 p. 385.

TABLEAU A – CONTRAT A DUREE

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi et de l'objet. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée (L. 122-3-1). La requalification est automatique. Obligati suppression du passage en Bureau de Conciliation, C.P.H. tenu de statuer dans le délais d'un mois, la décision est exécutoire

Cas de recours	Consultation représentation du personnel (CE ou DP) (11)	Terme du contrat	Durée minimum	Durée maximum	Renouvellement
I. - Pour remplacement d'un salarié absent. a) Toute absence (sauf grève).	Pas obligatoire }	Précis	Non	18 mois L. 122-1-2 (2)	Possible (3)
		Imprécis	Oui (1)	Lorsque le salarié absent revient	Pas possible
b) Remplacement d'un salarié quittant l'entreprise et dont le poste devra être supprimé.	Oui	Précis	Non	24 mois	Possible (3)
c) Remplacement d'un salarié quittant l'entreprise dans l'attente d'un nouveau salarié.	Pas obligatoire }	Précis	Non	9 mois (2)	Possible (3)
		Imprécis	Oui (1)	Arrivée du nouveau	Pas possible
II. - Pour accroissement temporaire d'activité.					
a) Tâche occasionnelle hors activité normale de l'entreprise.	Oui ou Non (5)	Précis	Non	3 mois, 18 mois, 24 mois (6)	Oui ou Non (7)
b) Tâche occasionnelle autre (non durable).	-d°	-d°	-d°	-d°	-d°
c) Travaux urgents (mesures de sécurité).	-d°	-d°	-d°	3 mois, 9 mois, 24 mois (8)	-d°
d) Commande à l'export.	Oui	Précis	6 mois	24 mois	Possible (3)
III. - Pour travaux temporaire par nature.					
a) Saisonniers.	Non }	Précis	Non	8 mois (9)	Possible (3)
		Imprécis	Selon prévision		Pas possible
b) D'usage dans certains secteurs.	Non }	Précis	Non	Non	Possible
		Imprécis	Selon prévision	Fin objet du contrat	Pas possible

(1) Durée de l'absence que l'on peut prévoir.

(2) 24 mois pour un contrat exécuté à l'étranger.

(3) Durée du contrat + renouvellement ne doit pas dépasser la durée maximum.

(4) 6 % pour contrats conclus à partir du 01/11/1990 sur rémunération totale brut.

(5) Oui si licenciement économique dans l'entreprise dans les 6 mois précédents.

(6) Si licenciement économique dans les 6 mois précédents, durée maximum du contrat 3 mois, sinon 18 ou 24 mois pour contrat exécuté à l'étranger.

(7) Un renouvellement possible si pas de licenciement économique dans 6 mois précédents avec une durée maximum comme indiqué au renvoi (3).

(8) 3 mois si licenciement économique dans les 6 mois précédents, sinon 9 ou 24 mois pour un contrat exécuté à l'étranger.

(9) Saisonniers étrangers 6 mois.

(10) Après avis du médecin du travail et de la représentation du personnel, établir une liste des postes à risques qui ne seront occupés qu'après une formation préalable, avec interdiction d'embaucher des salariés à CDD pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

(11) Voir également L. 432-4-1 nouveau.

DETERMINEE (REGIME GENERAL)

oit être conclu pour une tâche précise (L. 122-1-1) (L. 122-1-2 et suivants). Le Contrat doit être écrit et comporter la définition on de transmettre le contrat au salarié dans les deux jours de l'embauche (L. 122-3-1). Procédure d'urgence devant le C.P.H. : même s'il y a appel (L. 122-3-13).

Limitations, exceptions, observations (10) (12)	Indemnité de fin de contrat L. 122-3-4	Période d'essai	Congés payés, jours fériés	Sanctions C.P.H.	
				Requalifié	Autres
Mais départ possible le surlendemain du retour du salarié absent	Oui (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Possible • Elle ne peut excéder un jour travaillé par semaine. 	C.P. Dans les conditions habituelles (L. 223-11 et s.).	Si le C.P.H. requalifie le contrat, il doit accorder au minimum 1 mois de salaire	<ul style="list-style-type: none"> • CDD ne peut être rompu sauf faute grave ou force majeure • Si non, dommages et intérêts au moins égaux aux salaires dus jusqu'à le fin du contrat plus indemnité de fin de contrat quand elle est due (L. 122-3-8). • L'indemnité de fin de contrat n'est pas due si : - faute grave, - force majeure, - rupture en période d'essai et L. 122-3-4.
	Oui (4)	Maximum 2 semaines lorsque durée est au plus égale à 6 mois.	J.F.		
	Oui (4)	Maximum 1 mois dans les autres cas (L. 122. 3-2).	Dus dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient (Cass. Crim., 14-5-85).	Qui se cumule avec les autres sanctions	
	Oui (4)				
Commande exceptionnelle, activité de pointe	Oui (4)				
	Oui (4)				
	Oui (4)				
Rythme des saisons, tourisme	Non				
Secteurs délimités par décret	Non				

(12) Au terme du CDD et si poste du salarié a pris fin, plus de CDD avant délai d'attente (L. 122-3-11).

Délai d'attente d'une période égale au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus. Si ce délai n'est pas respecté, le contrat est réputé à durée indéterminée.

Selon les types de contrat, tels que définis dans le tableau, le délai d'attente doit être respecté ou pas.

Pour les cas de recours figurant en I paragraphe a), il n'y aura pas de délai d'attente à respecter si le salarié remplacé ne reprend pas son poste et est à nouveau absent. Dans les paragraphes b) et c) le cas ne pourra pas se poser.

En ce qui a trait au point II (accroissement temporaire d'activité) le tiers temps doit être respecté.

En ce qui relève du point III (travaux temporaires par nature) pas de délai d'attente. La Cour de Cassation a rappelé (12/3/1996) qu'aux termes de l'art. L. 122-3-11 alinéa 2, le délai d'attente est inapplicable lorsque le CDD est conclu au titre du 3° de l'article L. 122-1-1.

En ce qui a trait au cas particuliers des contrats conclus pour favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi, l'article L. 122-2 exclut l'application du L. 122-3-11 relatif à la succession des contrats.

TABLEAU B - CONTRATS

I. - CONTRATS POUR FAVORISER L'EMBAUCHE DE CERTAINES CATEGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI					
Cas de recours	Consultation ou information de la RP (CE ou DP)	Type de contrat	Terme du contrat	Durée minimale	Durée maximale
Contrat initiative emploi (1) L. 322-4-2 et s.	OUI	CDD	PRECIS	12 mois	24 mois
		CDI			
Contrat emploi solidarité (2) L. 322-4-7 et s.	OUI	CDD	PRECIS	3 mois	12 mois (peut atteindre 24 ou 36 mois)
Contrat emploi consolidé (3) L. 322-4-8-1	OUI	CDD	PRECIS	12 mois	5 ans
		CDI			
II. - CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE					
Contrat de qualification (4) L. 980-1 et s. R. 980-1-1 et s. D. 981-1 et s.	OUI	CDD	PRECIS	6 mois	24 mois
Contrat d'adaptation (5) L. 981-10 à 12 D. 981-9 et s. D. 981-17 et s.	OUI	CDD	PRECIS	6 mois	12 mois
		CDI			
Contrat d'orientation (6) L. 981-7 et s. L. 981-3 et s. L. 981-17 et s.	OUI	CDD	PRECIS	6 mois	6 mois (si - de 25 ans 9 mois (si - de 22 ans)
Contrat emploi jeune (7) L. 322-4-18 et s.	OUI	CDD	PRECIS	60 mois	60 mois

-
- (1) Conclu avec chômeur de longue durée ou de + de 50 ans (RMISTE - Handicapés - etc.). Peut également être conclu avec des jeunes de 18 à 25 ans. L'employeur doit relever de l'UNEDIC à l'exception des particuliers employeurs.
- (2) Conclu avec les organismes privés à but non lucratif et les organismes publics. Conclu avec des chômeurs de longue durée ou de plus de 50 ans ainsi qu'avec des jeunes de 18 à 25 ans.
- (3) Conclu pour faciliter l'insertion durable des anciens titulaires de C.E.S.
- (4) Conclu pour tout employeur assujéti à l'UNEDIC. Le salarié peut également être adulte de + de 25 ans malgré que ce type de contrat s'adresse à un public de 16 à 25 ans avec ou sans qualification. Le contrat peut être renouvelé 1 fois si l'objectif n'est pas atteint (cause maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation).
 Pour les jeunes de 16 à 17 ans le salaire minimum est ainsi établi :
 30 % du SMIC durant la 1^{re} année ; 45 % du SMIC durant la 2^e année.
 Pour les jeunes de 18 à 20 ans :
 50 % du SMIC durant la 1^{re} année ; 60 % du SMIC durant la 2^e année.
 Pour les jeunes de 21 ans et plus
 65 % du SMIC durant la 1^{re} année } ou du minima convention
 75 % du SMIC durant la 2^e année }

DE L'ARTICLE L. 122-1-2

OU LORSQUE L'EMPLOYEUR S'ENGAGE A ASSURER UN COMPLEMENT DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Renouvellement	Indemnité de fin de contrat	Essai	Salaire minimum	
NON	NON	OUI L. 122-3-2	SMIC ou MINI CONVENTION	<ul style="list-style-type: none"> • Peut-être à temps partiel - 16 h minimum. • N'est pas décompté dans l'effectif du personnel. * Durant 2 ans si CDI. * Durant toute la durée du CDD.
2 fois dans la limite totale de 24 mois	NON	OUI 1 mois L. 322-4-8	SMIC ou MINI CONVENTION	<ul style="list-style-type: none"> • N'est pas décompté dans l'effectif du personnel. • Durée hebdomadaire calculée sur 4 semaines consécutives de 20 heures - ne peut excéder 35 h par semaine (décret du 9/12/98) dérogations possibles.
Avenant tous les ans dans la limite de 60 mois (CDD)	NON		Id	<ul style="list-style-type: none"> • Peut-être à temps partiel - durée hebdomadaire au moins égale à 30 h (dérogations possibles) v. décret du 09/12/98.

- EMPLOIS JEUNES ET EMPLOIS POUR JEUNES

1 fois (4)	NON	L. 122-3-2	30 à 75 % du SMIC ou du MINI CONVENTION (4)	<ul style="list-style-type: none"> • N'est pas décompté dans l'effectif? • L'entreprise doit être habilitée. • Formation dispensée à l'entreprise si centre de formation sinon à l'extérieur. • Doit représenter au moins 25 % de la durée du contrat.
1 fois (4) L. 981-10	NON	L. 122-3-2 1 mois MAXI	(9)	<ul style="list-style-type: none"> • N'est pas décompté dans l'effectif lorsque c'est un CDD ou durant les 2 premières années du CDI. • 200 heures de formation quelle que soit la durée du contrat.
NON	NON	15 jours MAXI	SMIC - 30% de 16 à 17 ans, 50 % de 18 à 20 ans, 65 % à 21 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut un quota d'heures de formation : dont 75 % (a) - moins de 22 ans - 25 % de la durée du contrat. à l'extérieur (b) - moins de 25 ans - 20 % de la durée du contrat. • N'est pas décompté dans l'effectif. • Interdiction des heures supplémentaires et des équivalences.
NON	NON ou OUI (10)	1 mois obligatoire renouvelable 1 fois	SMIC au minimum 8	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi à temps plein ou partiel au moins égal à mi-temps. • Pas d'heures supplémentaires.

(5) Conclu par tout employeur (sauf l'Etat et les employeurs de personnel de maison). S'adresser à un public de 16 à 25 ans ayant achevé un cycle de formation technologique ou générale à parfaire.

(6) Conclu par tout employeur assujéti à l'UNEDIC (comme renvoi 5). Jeune doit être âgé de 16 à moins de 22 ans sans aucun diplôme et aux jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme de fin de second cycle ayant abandonné leurs études.

(7) Sont exclus à titre d'employeurs les particuliers. Il s'agit de contrat conclu avec les collectivités territoriales et leurs établissements publics, personnes morales de droit public, groupement d'employeurs avec des jeunes âgés de 18 ans et de moins de 26 ans, des adultes âgés de moins de 30 ans et reconnus handicapés. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 derniers mois. Les collectivités territoriales et les personnes morales ne peuvent conclure que des CDD.

(8) Salaire établi comme pour (4) mais cette rémunération ne s'applique pas aux demandeurs âgés de 26 ans et plus.

(9) Salaire : CDD - 80 % du minimum conventionnel

CDI - 80 % du minimum conventionnel pendant la période d'adaptation (1 an maxi) } ou du SMIC si plus avantageux

100 % du minimum conventionnel à l'issue de la période d'adaptation.

(10) OUI - si rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur (maxi égal au montant perçu par le salarié durant les 18 derniers mois. Elle n'est pas due également si rupture amiable, démission, faute grave ou force majeure.

LES PLUS RECENTS ARRETS**RENDUS CONCERNANT****LES CONTRATS A DUREE****DETERMINEE****ET QUELQUES****PARTICULARITES****DE CES CONTRATS****Particularités de certains contrats****I. - CES**

Contrairement au droit commun des CDD, le CES peut permettre de pourvoir à un emploi correspondant à l'activité normale et permanente des collectivités, organismes et personnes morales concernées (*Cass. Soc. 16/03/1999 - Université Descartes c/Bimbaum, Dr. Ouvr. 1999 p. 362*).

II. - Contrat de qualification

Un salarié qui obtient son diplôme en un an alors que son contrat avait été conclu pour deux ans est fondé à réclamer le respect du SMIC ou du salaire mini conventionnel.

La Cour de Cassation admet le refus du salarié de poursuivre le contrat dans les conditions initiales (*Cass. Soc. 20/10/1998, BCV n° 430 et Dr. Ouvr. 1999 p. 73*).

Le refus d'enregistrement par l'administration d'un contrat de qualification ne fait pas perdre au contrat son caractère de contrat à durée déterminée (*Cas. Soc. 09/04/1996*).

La Cour de Cassation considère que la "formation" est une des conditions essentielles du contrat. Dès lors que l'employeur ne satisfait plus à cette obligation, le contrat est résolu (*Cass. Soc. 05/05/1999*).

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation de formation commet une faute qui a pour sanction la requalification en un contrat à durée déterminée de droit commun (*Arrêt Cour d'Appel de Bourges 25/06/1999*).

III. - Contrat emploi jeune.

Rupture possible du CDD à l'expiration de chaque période annuelle :

- à l'initiative du salarié avec un préavis de deux semaines.
- à l'initiative de l'employeur en cas de cause réelle et sérieuse en respectant la procédure de licenciement, le préavis légal ou conventionnel.

Compétence d'attribution

Selon l'article L. 322-4-7 du Code du Travail, le CES est un contrat de droit privé relevant de la compétence judiciaire lorsqu'il est conclu en application d'une convention de droit public avec l'Etat.

Mais lorsque la requalification d'un CES implique le contrôle préalable de la légalité de la convention, la juridiction judiciaire a l'obligation de surseoir à statuer et de renvoyer l'affaire devant le juge administratif seul compétent pour trancher cette question préjudicielle. (*Cass. Soc. 08/07/1999 n° 3230 P*).

Contrat emploi consolidé

Le litige résultant de la rupture d'un contrat emploi consolidé qui a, en vertu de la loi, la nature d'un contrat de droit privé, relève de la compétence de la juridiction judiciaire (*Tribunal des Conflits 20/10/1997, Dr. Ouvr. 1998 p. 274*).

Contrat emploi jeune

La compétence relève du CPH y compris lorsque l'employeur est une personne morale de droit public.

Rupture anticipée

La méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article L. 122-3-8 ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4 (indemnité de fin de contrat) et des dommages et intérêts pour préjudice subi (*Cass. Soc. 06/04/1999 - Arrêt n° 1611 P*).

Aux termes de l'article L. 122-3-8 du Code du Travail sauf accord des parties le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure et il résulte de ces dispositions d'ordre public que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par le texte.

La clause contenue dans un contrat conclu pour une durée de 2 ans permettant à l'employeur de dénoncer le contrat avant son terme est nulle (*Cass. Soc. 552 BCV - 16/12/1998*).

La démission, qui n'entre pas dans l'énumération des trois cas prévus à l'article L. 122-3-8 du Code du Travail, ne peut constituer un cas de rupture anticipée du CDD (*Cass. Soc. 05/01/1999 ; Cass. Soc. 19/05/1999 - Arrêt n° 2326 D - contrat CES*).

Possibilité est ouverte au salarié de rompre à tout moment son CES s'il a trouvé un emploi ou une formation et cette disposition légale n'impose pas le respect d'un préavis (*Cass. Soc. 10/02/1998 - BCV n° 77*).

La prohibition du cumul des dommages et intérêts pour rupture anticipée et abusive d'un contrat de travail à durée déterminée avec les allocations chômage servies par l'ASSEDIC pour la période s'étendant de la rupture au terme du contrat, si elle s'impose dans les relations entre cet organisme et le salarié, n'interdit nullement à celui-ci de revendiquer la condamnation de son ex employeur au paiement de dommages et intérêts tels que définis par l'article L. 122-3-8 du Code du Travail.

L'employeur ne saurait prétendre à déduire de la somme calculée sur cette base les indemnités de chômage perçues. (*Cour d'appel Bourges - Arrêt 13/07/1999*).

L'inaptitude du salarié consécutive à un A.T. constatée par le médecin du travail ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture immédiate du CDD, mais autorise seulement l'employeur à en demander la résolution judiciaire dans les conditions prévues à l'article L. 122-32-9 du Code du Travail. (*Cass. Soc. 23/03/1999*).

L'inaptitude physique déclarée par le médecin du travail ne présente pas le caractère d'imprévisibilité de la force majeure autorisant la rupture du CDD avant son terme. (*Cass. Soc. 12/07/1999 n° 97.41131 [P + B]*).

Aux termes de l'article L. 122-3-8 du Code du Travail, sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure et le CDD ne peut être rompu de manière anticipée par une démission. (*Cass. Soc. 19/05/1999 n° 2326 D*).

Requalification

Il y a requalification en CDI d'un CDD conclu pour exécuter le complément de travail de plusieurs salariés à temps partiel et non d'un seul. (*Cass. Soc. 12/07/1999 n° 3267 P*).

Le contrat d'un salarié qui n'avait pas été embauché pour remplacer un salarié déterminé mais dans le cadre général du remplacement du personnel absent doit être requalifié en CDI (*Cass. Soc. 25/02/1998 n° 988 P*).

CDD - CIE

Nécessité d'une faute grave ou force majeure.

Il n'existait ni faute grave, ni force majeure. Il y a irrecevabilité de l'action en résiliation judiciaire par l'employeur (*Cass. Soc. 15/06/1999 - Tartalou c/Gaucher*).

Jean-Marie Lagorsse.