

LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE PAR PATRICE DUPONCHELLE AVOCAT

Le contrat de travail à durée déterminée réglementé par les lois Auroux a connu en France depuis un grand développement, les chefs d'entreprise répuant à s'engager pour une durée indéterminée dans une conjoncture économique morose.

La difficulté avec les contrats à durée déterminée surtout de longue durée (18 ou 24 mois c'est qu'il n'est pas facile d'y mettre fin avant le terme normal du contrat.

1/ GENERALITES SUR LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- tâche précise et non durable
- compléments de formation professionnelle

Il prend fin automatiquement à son terme sans formalités.

Après l'expiration de la période d'essai l'article L122-3-8 du Code du Travail prévoit que le CDD peut être rompu si :

- accord des parties
- faute grave
- force majeure
- embauche à durée indéterminée du salarié

En dehors de ces quatre hypothèses générales qui s'appliquent à tous les contrats à durée déterminée il existe d'autres possibilités réservées à certains contrats liés à la politique de l'emploi :

- les contrats emplois solidarité, les contrats d'orientation peuvent être rompus par le salarié pour occuper un autre emploi ou suivre certaines formations. Cette possibilité a toutefois perdu beaucoup d'intérêt depuis que la loi de modernisation sociale a permis la rupture du CDD pour embauche à durée indéterminée.
- l'employeur lorsque la convention signée avec l'Etat est dénoncée pour non respect de la règle interdisant de cumuler ce type de contrat avec un autre emploi rémunéré ou une formation professionnelle rémunérée.
- les emplois jeunes dont la durée maximale est de cinq ans peuvent être dénoncés à chaque échéance annuelle.

Le contrat d'apprentissage est un cas particulier il peut être résilié :

- pendant les deux premiers mois par l'une ou l'autre des parties
- d'un commun accord

- si l'apprenti obtient le diplôme préparé
- en cas d'inaptitude de l'apprenti à l'emploi qu'il occupe
- par le conseil de prud'hommes à la demande de l'une des parties et pour faute grave de l'employeur ou du salarié

Il nous faut donc examiner les difficultés qui peuvent se poser dans chacun de ces cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée.

II/ LES DIFFERENTES POSSIBILITES DE RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

A/L'ACCORD DES PARTIES

Cela ne devrait pas engendrer de difficultés et pourtant il est fréquent que le salarié après avoir signé une rupture d'un commun accord saisisse le juge en contestant la validité de son consentement pour erreur, violence ou dol.

Il ne s'agit pas d'une transaction et la contestation peut donc intervenir pour tous vices du consentement.

B/LA FAUTE GRAVE

En matière de contrat à durée indéterminée la faute grave doit rendre impossible la poursuite des relations contractuelles durant le préavis, dans le cas d'un contrat à durée déterminée il s'agit d'une faute d'une telle gravité qu'elle rend impossible la poursuite du contrat jusqu'à son terme (Soc . 1^{er} décembre 1993 Alonso/Aleman) . La jurisprudence risque donc d'avoir une appréciation différente de la faute grave suivant la durée restant à courir du contrat !

Il n'est pas possible de donner une définition unique de la faute grave étant rappelé que la jurisprudence prend en considération l'ancienneté du salarié et son expérience. La faute grave sera donc difficilement retenue pour des insuffisances professionnelles mêmes importantes dans les contrats de formation professionnelle en alternance.

La procédure disciplinaire (article L 122-41 du Code du Travail) devra être respectée pour rompre le contrat avec une convocation à un entretien préalable avant la notification écrite de la sanction.

La faute grave de l'employeur peut être invoquée par le salarié qui demandera au Conseil de Prud'hommes de prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur par exemple en cas de non paiement de salaires ou d'absence de fourniture de travail (Soc. 14 janvier 2004 Assoc. SAOS Toulouse Football Club / Garcin).

C/LA FORCE MAJEURE

Classiquement la force majeure est décrite comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur à la personne qui l'invoque.

En droit du Travail il vient à l'esprit que pourraient constituer des cas de force majeure les événements suivants :

- les catastrophes naturelles ou l'incendie qui détruisent l'outil de travail
- l'inaptitude physique du salarié à occuper son emploi

La jurisprudence a toujours été réticente pour retenir la force majeure en cas d'incendie, d'inondation etc. .

Cette orientation n'a fait que se renforcer. C'est ainsi que dans un arrêt du 12 février 2003 la Cour de Cassation a considéré que le passage d'un cyclone sur l'île antillaise de Saint Martin ne constituait pas un cas de force majeure puisque le village-hôtel n'était détruit que partiellement.

En raisonnant à contrario il serait permis de penser que la force majeure serait retenue en cas de destruction totale sauf que dans cette hypothèse la jurisprudence considère que l'employeur est assuré ou aurait du l'être.

L'inaptitude physique n'est pas un cas de force majeure mais elle permet à l'employeur de demander au conseil de Prud'hommes de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée lorsque le salarié a été déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Soc. 23 mars 1999 Olympique Lyonnais/Bare, Soc. 12 juillet 1999 : Bonard/Transports Gelin)

Lorsque l'inaptitude physique n'a pas une origine professionnelle il ne s'agit pas non plus d'un cas de force majeure (Soc. 12 février 2003 Restaurant les Cygnes/ Benzaquen) et dans ce cas il ne peut y avoir de résolution judiciaire du contrat car l'article L 122-32-9 ne peut s'appliquer . L'employeur est toutefois dispensé de verser le salaire si le salarié ne peut fournir la prestation de travail convenue. Il est permis de s'interroger sur la situation du salarié dans ce cas pas de salaire , en principe plus d'indemnisation au titre de la sécurité sociale et pas de chômage puisque le contrat de travail n'est pas résolu.

D/LA RUPTURE DU CDD PAR LE SALARIE EMBAUCHE EN CDI

Il s'agit d'une possibilité nouvelle intéressante pour le salarié introduite par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Les salariés embauchés en CDD après le 20 janvier 2002 pourront rompre le contrat avant son terme s'ils justifient d'une embauche à durée indéterminée.

Le salarié devra respecter un préavis d'un jour par semaine avec un maximum de deux semaines.

III/ LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE ABUSIVE

A/EN CAS DE RUPTURE PAR L'EMPLOYEUR

En cas de rupture injustifiée l'employeur devra verser à son ex-salarié à titre de dommages intérêts au minimum le montant des sommes qu'il aurait du percevoir jusqu'au terme du contrat.

Le salarié percevra donc les salaires bruts à échoir et l'indemnité de fin de contrat mais pas les congés payés sur les salaires à échoir puisqu'il s'agit de dommages intérêts et non d'une période de travail effectif.

Contrats emploi jeune voir rupture en fonction du préjudice subi

B/EN CAS DE RUPTURE PAR LE SALARIE

Le salarié qui rompt le contrat à durée déterminée pour un motif autre que ceux précisés à l'article L 122-3-8 du Code du Travail précité doit indemniser son employeur en fonction du préjudice causé à celui-ci.

L'employeur ne peut donc se contenter comme le salarié de demander à titre de dommages intérêts le montant des salaires dus jusqu'au terme du contrat mais il doit justifier d'un préjudice (ex baisse de chiffre d'affaire) et de ses démarches pour rechercher un salarié en remplacement .

Le contrat de travail à durée indéterminée est le principe en droit du travail et le contrat de travail à durée déterminée l'exception.

Les employeurs devraient se souvenir de cette règle car il est certainement plus facile et moins risqué de rompre au bout de quelques mois un CDI plutôt qu'un CDD conclu pour dix huit mois.