

Contrat de durée déterminée

Une entreprise peut avoir besoin d'engager du personnel pour une durée limitée, notamment pour pallier l'absence d'un collaborateur (maladie, accident, congé-maternité, service militaire, congé non payé, etc.) ou pour faire face à une augmentation temporaire de la charge de travail (importante commande, obtention d'un mandat particulier, etc.). Certains travailleurs préfèrent également s'engager uniquement durant une période déterminée pour des motifs de convenance personnelle (projet de voyage ou de déménagement, souhait de suivre une formation, etc.). La présente fiche passe en revue les spécificités du contrat de travail de durée déterminée (CDD).

Cadre légal et effets

Ce contrat est régi par l'article 334 du Code des obligations (CO). Comme son nom l'indique, le CDD est limité dans le temps. Il prend fin automatiquement à l'expiration de la durée convenue, sans qu'un congé ne doive être donné. La fin du contrat peut être fixée en définissant sa durée ou son terme (par ex., « 6 mois » ou « le 30 juin ») ou en déterminant sa finalité (par ex., « pour la saison de ski » ou « pour les vendanges »). L'échéance doit néanmoins pouvoir être déterminée de manière suffisamment prévisible par les parties.

Pendant toute la durée du contrat, les parties n'ont pas la possibilité de mettre fin aux rapports de travail de manière unilatérale. En effet, elles sont liées jusqu'au terme convenu. Toutefois, un CDD peut exceptionnellement prendre fin avant son échéance en cas de licenciement immédiat pour justes motifs (art. 337 CO) ou d'insolvabilité de l'employeur (art. 337a CO).

Etant donné qu'il n'est pas nécessaire de résilier le CDD, les dispositions légales en matière de protection contre les congés en temps inopportun ne sont pas applicables. Ainsi, même en cas d'incapacité de travail de l'employé due à la maladie ou à une grossesse par exemple, le contrat de travail prendra fin à l'échéance prévue.

Temps d'essai

La loi ne prévoit pas de temps d'essai dans le cadre d'un CDD. Dès lors, si les parties souhaitent mettre en place un temps d'essai, il doit impérativement être convenu lors de la conclusion du CDD. Il est possible d'introduire un temps d'essai d'une durée de 3 mois au maximum et de spécifier le délai de résiliation applicable durant cette période (sauf indication contraire, un délai de 7 jours sera applicable).

Contrat de durée minimale

Les parties peuvent conclure un contrat de travail d'une durée minimale. Il s'agit d'un contrat de durée indéterminée. Pendant la durée minimale convenue, il n'est pas possible de mettre un terme à ce contrat. A l'expiration de cette période, la partie qui souhaite rompre les rapports de travail devra résilier le contrat moyennant respect du délai de congé. Les dispositions qui régissent le congé en temps inopportun seront également applicables.

Contrat de durée maximale

Les parties ont la possibilité de convenir d'un CDD tout en s'accordant le droit de résilier ce contrat avant son expiration moyennant respect du délai de congé légal ou contractuel. Dans l'hypothèse où ce contrat de durée maximale n'a pas été résilié à son échéance, celui-ci prend fin automatiquement. Si l'employeur ou le collaborateur souhaite mettre fin à ce contrat avant son échéance, il doit respecter les règles applicables à la résiliation du contrat de travail (terme et délai de congé, protection contre la résiliation en temps inopportun). Les rapports de travail prendront fin dans tous les cas au plus tard au terme fixé dans le contrat.

Reconduction du contrat

A l'expiration de la durée prévue par le CDD, il arrive que les parties poursuivent leur relation contractuelle et reconduisent tacitement ce contrat. Selon la loi, celui-ci est alors réputé être un CDI et il sera donc désormais soumis aux règles applicables à un tel contrat (terme et délai de congé, périodes de protection). Par ailleurs, il devra désormais être tenu compte de la durée globale des rapports de travail dans toutes les situations où celle-ci déploie des conséquences juridiques (calcul du délai de congé, droit au salaire en cas d'empêchement de travailler, etc.). Cependant, les parties ont le droit de convenir expressément qu'en cas de reconduction d'un CDD, celui-ci soit considéré comme un nouveau CDD.

Contrats en chaîne

La conclusion successive de plusieurs contrats de travail entre les mêmes parties est en principe autorisée. Cependant, le renouvellement répété de tels contrats, appelé « contrats en chaîne », est considéré comme abusif lorsque leur durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif et qu'ils ont pour but d'éluder l'application des dispositions sur la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2). Dans ce cas, les rapports de travail sont considérés comme une unique relation contractuelle de durée indéterminée. Peuvent notamment constituer des motifs justificatifs une activité saisonnière ou le remplacement d'un collaborateur absent pour une durée incertaine.

Contrat de longue durée

Afin d'éviter une entrave excessive à la liberté personnelle, la loi prévoit qu'un contrat de travail conclu pour plus de 10 ans peut être résilié après 10 ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de 6 mois.