

FLASH-INFO

Association fribourgeoise des institutions spécialisées

Membre collectif de
ARTISET
Fédération des prestataires de services
pour personnes ayant besoin de soutien
CURAVIVA ILS-ROSLI YOWITA

Résiliation d'un CDD

Le CDD est un contrat de travail qui prend fin à l'expiration du temps prévu sans qu'il soit nécessaire de donner congé. **Il ne peut donc être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire.**

Par le biais d'un contrat de durée déterminée, employeur et employé-e souhaitent souvent s'assurer que le contrat ne sera pas résilié avant l'échéance prévue contractuellement. Cependant, lorsque les rapports de travail tournent au vinaigre, les parties se retrouvent parfois coincées.

Lorsque la continuation des rapports de travail n'est plus possible, il existe toutefois des solutions. A certaines conditions, **l'employeur et l'employé-e peuvent se mettre d'accord** pour mettre fin au contrat avant la date prévue. Cet accord de résiliation d'un commun accord doit être équitable et en particulier ne pas défavoriser l'employé-e.

Par ailleurs, la **résiliation avec effet immédiat** reste possible en tout temps pour autant qu'il existe de justes motifs, comme une faute grave (art. 337ss CO).

La CCT INFRI-FOPIS prévoit à l'article 4.2 des délais pour la résiliation du contrat après le temps d'essai. Il faut bien noter que ces délais ne s'entendent que pour la résiliation des contrats de durée indéterminée, et non pour les CDD !

Le contrat de durée déterminée

Le contrat de durée déterminée (CDD) est un contrat de travail particulier qui est mentionné à l'article 334 CO. Il a pour caractéristique principale que son terme est connu et fixé au moment de la signature du contrat.

Durée du CDD

Les parties peuvent conclure un CDD en en fixant d'emblée le terme. Par exemple, un professeur engagé pour l'année scolaire, une apprentie pour la durée de l'apprentissage, une personne engagée pour la durée des vendanges ou pour remplacer un travailleur au service militaire ou une travailleuse en congé-maternité.

Lorsque la durée déterminée du contrat dépend du travail confié, il est important que l'employé-e sache ou puisse facilement se

rendre compte à quelle date prendra fin le contrat. En d'autres termes, l'événement provoquant la fin du contrat ne doit pas dépendre de l'influence d'une seule partie. *Ainsi, par exemple, le contrat conclu «jusqu'au rétablissement d'un travailleur malade» sera qualifié de contrat de durée indéterminée.*

En synthèse, si la durée du CDD n'est pas **objectivement déterminable**, les rapports de travail se transforment en un contrat de

durée indéterminée (CDI) qui prend effet au plus tard à la date effective de l'engagement.

Reconduction tacite du CDD

Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé continuer pour une durée indéterminée. Il en va de même si la fin d'un contrat



Questions spécifiques

Temps d'essai

Contrairement au contrat de durée indéterminée, le temps d'essai n'existe pas d'office lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée. Les parties peuvent néanmoins convenir par écrit d'un temps d'essai jusqu'à 3 mois au plus.

La CCT INFRI-FOPIS prévoit à son article 3.4 que « toute personne engagée l'est pour un temps d'essai de 3 mois au maximum. » On peut donc partir du principe qu'un CDD peut fixer un temps d'essai, en tenant compte de sa proportionnalité avec la durée du contrat. Cela doit dans tous les cas être mentionné dans le contrat.

Prohibition des CDD « en chaîne »

De nombreux droits des employé·e·s dépendent de la durée des rapports de travail. Salaire en cas de maladie, protection contre les congés en temps inopportun ou abusifs... Ces droits sont limités voire inexistants dans le cadre d'un contrat de durée déterminée.

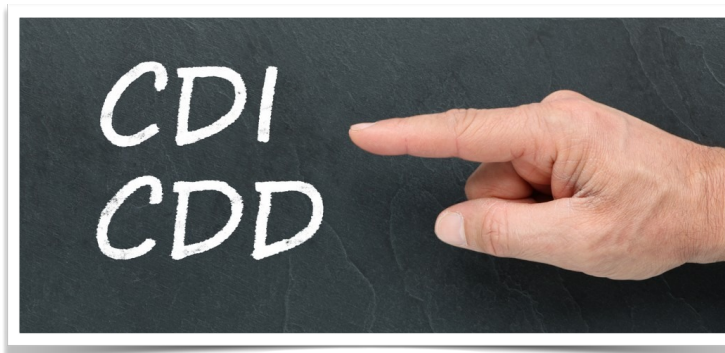
Lorsque l'employeur impose la conclusion de plus de deux CDD consécutifs « dans le but d'éviter les règles sur la protection des travailleurs en cas de résiliation », le contrat sera considéré comme un unique contrat de durée indéterminée. La question des interruptions entre deux CDD doit être interprétée de cas en cas.

Les CDD en chaîne ne seront licites que « s'ils portent sur des rapports de travail nettement différents, si des circonstances particulières justifient cette succession et si elles correspondent à un besoin justifié par des raisons objectives ».

La CCT INFRI-FOPIS précise à l'article 3.3 que « si un contrat est conclu pour une durée déterminée et qu'il se renouvelle plus d'une fois à l'échéance, il devient un contrat de durée indéterminée ». Sous ce régime, il est donc possible de faire se succéder au maximum deux CDD, dès le troisième le contrat devient automatiquement un CDI.

de durée déterminée est subordonnée, par accord, à un congé préalable et que ce congé n'a pas été donné. A noter qu'un contrat de durée déterminée pourrait également prévoir la reconduction tacite du contrat pour une nouvelle durée déterminée dans l'hypothèse où le congé ne serait pas donné.

Il est aussi possible qu'un CDD soit conclu pour une **durée minimale et prolongeable** pour une durée indéterminée. Un tel contrat ne peut pas faire l'objet d'une résiliation ordinaire avant le terme convenu. Ensuite, la résiliation n'est possible que moyennant le respect des délais de congé légaux ou contractuels, comme pour un contrat de durée indéterminée.



Empêchement de travailler dans le cadre d'un CDD

Un CDD prend fin de plein droit par le seul écoulement du temps. Le terme d'un CDD peut donc survenir alors qu'il y a un empêchement de travailler de la part de l'employé·e (maladie, accident, grossesse, service militaire). L'empêchement n'aura donc aucune influence sur l'échéance du contrat. Il n'y a par conséquent pas de protection contre les licenciements abusifs ou en temps inopportun comme dans un CDI.

Un cas particulier : le contrat de durée maximale

Lorsque les parties conviennent d'une durée maximale de leurs rapports de travail, avec néanmoins la possibilité de résilier le contrat, il prendra fin de lui-même **au plus tard** au terme convenu.

Chaque partie peut toutefois donner le congé en tout temps, moyennant le respect des délais de congé légaux ou contractuels. Les règles concernant la résiliation en temps inopportun sont dans ce cas applicables, de même que le respect des « conditions de la résiliation après le temps d'essai », selon l'art. 4.5 CCT (p.ex. l'avertissement). Toutefois, la fin des rapports de travail ne pourra en aucun cas se situer au-delà du terme. Il est conseillé aux parties de préciser ce qui précède par écrit.

INFRI recommande l'utilisation de ce type de contrat au lieu de simples CDD de longue durée, afin de conserver des possibilités de résiliation en cours de contrat pour les deux parties en cas de désaccord.

Sources d'information : Guide de l'employeur du Centre patronal vaudois, CCIF, WEKA, Bureau des métiers, Espace Droit.