



Peut-on rompre un contrat à durée déterminée?

publié le 16/01/2010, vu 3709 fois, Auteur : [Caroline FONTAINE, avocat à Aix en Provence](#)

Le régime du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui précise un terme d'échéance.

Dérogatoire par essence, le contrat de travail à durée déterminée est réglementé de façon autonome et n'est pas visé par la réglementation sur le licenciement.

Le contrat à durée déterminée a **vocation à cesser de plein droit à l'expiration du terme**, sans qu'un préavis soit nécessaire et sans davantage de formalisme.

Comme dans toutes relations de travail, **des difficultés peuvent néanmoins apparaître.**

Quelles sont alors les possibilités de chacun des cocontractants ?

Bien entendu, et comme dans tout contrat, l'employeur et le salarié peuvent mettre un terme au contrat de travail **d'un commun accord.**

Au-delà de cette hypothèse, seule la faute du salarié ou de l'employeur peut permettre à l'autre partie de mettre fin, de façon anticipée et unilatéralement, au contrat de travail.

Le Code du travail précise que seule la faute grave de l'un ou de l'autre constitue une cause de rupture du contrat de travail à durée déterminée (article L.1243-1 du Code du travail).

Aucune définition légale de la faute grave n'est prévue par le Code du travail mais **la jurisprudence est abondante.**

La faute grave du salarié est invocable lorsqu'il a manqué à ses obligations professionnelles au point que son maintien dans l'entreprise jusqu'à la fin du contrat est impossible.

Insubordination grave, vol, absences non justifiées, violation grave des règles de sécurité de l'entreprise ... le salarié sera alors évincé de l'entreprise et privé de son indemnité de fin de contrat.

Le salarié peut également mettre fin de façon anticipée à son contrat de travail en arguant d'une faute grave de l'employeur.

La jurisprudence offre un certain nombre d'hypothèses, notamment le défaut de paiement des salaires.

On l'aura compris, le contrat à durée déterminée est destiné à être stable et seules les causes graves peuvent permettre qu'il y soit porté atteinte.

D'où l'intérêt, pour l'employeur notamment, de prévoir une période d'essai adéquate au cours de laquelle les parties pourront rompre à tout moment le contrat de travail, sans formalité particulière.

Si le salarié s'estime victime d'une rupture abusive de son contrat de travail à durée déterminée, il pourra porter le contentieux devant le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Si la rupture du contrat de travail est jugée abusive, la juridiction accordera des dommages et intérêts au salarié.

L'enjeu peut être important et les conseils d'un Avocat paraissent indispensables.

A consulter également:

<http://www.avocat-aix-en-provence.eu/index.php?2007/09/11/76-le-contrat-de-travail-a-duree-determinee>