



## Petit cas pratique: le contrat à durée déterminée.

Jurisprudence publié le **05/10/2009**, vu **8542 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Deux personnes viennent me consulter. Elles ont signé toutes les deux un contrat à durée déterminée ou plutôt [un titre emploi emploi service](#) à la disposition des petites entreprises. Ce titre emploi simplifié permet à l'employeur d'engager rapidement des salariés sans "paperasseries". Il suffit pour la petite entreprise de cocher des croix et le tour est joué.

Dans le cas de mes deux salariés, ils ont été engagés comme serveurs: la période du contrat était bien précisée, le recours aussi puisqu'il est d'usage de recourir aux cdd dans la restauration. Cependant, aucune croix n'était cochée en face de la période d'essai ni aucune durée d'essai n'était précisée.

Les deux salariés ont travaillé deux jours et l'employeur leur a dit qu'il les rappellerait lorsqu'il aura besoin d'eux. Il ne les a jamais rappelés. Lorsque les salariés sont revenus dans la sandwicherie, il leur a demandé de partir, qu'il n'avait pas besoin d'eux, qu'ils n'étaient pas assez dynamiques...

J'ai saisi le Conseil de Prud'hommes, que pouvais-je demander ?

- à première vue, l'on pourrait penser à une requalification du CDD en CDI... seulement, en l'espèce, seule la rupture anticipée était abusive. Le recours du CDD n'était pas irrégulière puisque cette sandwicherie pouvait engager des salariés au titre de l'usage existant au sein de la restauration...

- Aussi, il fallait attaquer sur la rupture anticipée du CDD et l'irrégularité de celle-ci. Une rupture anticipée du CDD peut être effectuée pour faute grave, à la suite d'un commun accord, dans l'hypothèse d'une force majeure ou encore si mes clients ont trouvé un CDI... En l'espèce, le contrat à durée déterminée a été rompu sans raison oralement et brutalement au bout de deux jours de travail sans explications...

La sanction pour l'employeur si les salariés obtiennent gain de cause devant le Conseil de Prud'hommes: le versement du montant des salaires équivalent à ceux qu'auraient perçu les salariés si le CDD était arrivé à son terme.

L'employeur a prétendu avoir mis fin à une période d'essai qui n'était pas prévue au contrat.

Le Conseil de Prud'hommes a donné gain de cause à mes clients. L'employeur a interjeté appel après avoir saisi Monsieur le Premier Président pour ne pas exécuter la décision prud'homale et déposer la somme de condamnation sur un compte séquestre, ce qui a été accepté.

La Cour d'appel a confirmé... pour avoir peut-être oublié de cocher une case, l'employeur est condamné respectivement à un peu plus de 7000 euros et 5000 euros pour deux jours de travail !