

Le contrat de travail à durée déterminée

1. Remarque générale préliminaire

Le Code du Travail tel que modifié a établi une hiérarchisation des contrats de travail en posant comme principe que le contrat de travail est conclu sans détermination de durée.

La loi admet cependant qu'un contrat peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et sous les conditions fixées par le Code du Travail.

Il faut donc bien garder à l'esprit que le contrat de travail à durée indéterminée constitue la règle, tandis que le contrat à durée déterminée n'a qu'un caractère exceptionnel. C'est pourquoi il est très important d'observer scrupuleusement les règles posées par la loi lorsqu'on envisage de conclure avec un salarié un contrat de travail à durée déterminée, sous peine de voir un juge requalifier le contrat en contrat à durée indéterminée.

2. Les cas dans lesquels il est possible de recourir au contrat à durée déterminée

Le système retenu par le Code du Travail consiste à poser un principe général qui détermine la situation dans laquelle le recours au contrat à durée déterminée est possible. Ensuite, le Code du Travail donne une énumération exemplative d'hypothèses qui permettent la conclusion d'un tel contrat. Cette liste n'est pas limitative, de sorte qu'un contrat à durée déterminée peut être conclu même dans une situation qui ne correspond pas aux hypothèses énumérées dans cette liste, à condition que la situation donnée réponde aux critères fixés par le principe général décrit ci-après (Livre I, Chapitre II, article 122-1 Code du Travail es).

a) Le principe général (article 122-1 paragraphe 1)

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Un tel contrat ne peut donc pas avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un arrêt de la Cour a précisé que lorsqu'il résulte de la nature de l'emploi et de la description des fonctions et tâches assignées au salarié par le contrat de travail que celui-ci n'avait pas été conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, mais qu'il avait pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, il est réputé à durée indéterminée (Cour 7 juillet 1994).

Il faut toujours spécifier en quoi le poste déterminé auquel le salarié sera affecté constitue une tâche précise et non durable ne rentrant pas dans l'activité normale et permanente de l'entreprise (Cour 13 juillet 2000).

Il faut relever que dans les circonstances précitées, il serait irrelevante qu'un tel contrat porte le titre de "contrat à durée déterminée"; il appartient en effet en dernier lieu à la juridiction du travail de déterminer si les conditions permettant de recourir au contrat de travail à durée déterminée sont remplies ou non.

Le juge du travail a ainsi le pouvoir de requalifier un contrat de travail dénommé par les parties "contrat à durée déterminée" en un contrat à durée indéterminée.

b) La liste exemplative (article 122-1 paragraphe 2 du Code du Travail)

Cette liste contient des exemples de tâches qui sont considérées par le législateur comme constituant des tâches précises et non durables et qui permettent donc de recourir pour leur exécution au contrat à durée déterminée.

La loi autorise le gouvernement à compléter cette énumération exemplative par la voie d'un règlement grand-ducal. De même, les partenaires sociaux sont autorisés à compléter la liste par la voie d'une convention collective de travail.

La liste exemplative peut être présentée comme suit:

- Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Est visée notamment l'absence temporaire d'un salarié en raison de la maladie ou d'un accident, d'un congé de maternité, d'un congé-formation, d'un congé de récréation etc.

Il est de même permis de conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

La loi exclut cependant formellement le remplacement d'un salarié absent en raison soit d'un conflit collectif de travail, c'est-à-dire d'une grève décrétée dans des conditions répondant aux exigences légales afférentes, soit d'un manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries.

- Le contrat saisonnier

Le contrat saisonnier constitue un type de contrat de travail à durée déterminée soumis à des règles légales spécifiques en ce qui concerne notamment la durée du contrat et le sort des contrats de travail successifs. Ces règles particulières seront examinées plus loin.

D'après la doctrine (R. Schintgen, Droit du travail), doivent être considérés comme travaux saisonniers, les travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectuées pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Un règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 énumère les emplois à caractère saisonnier comme suit:

- la prestation d'activités liées à la récolte ou à la vendange ainsi qu'au conditionnement des produits récoltés ou vendangés,
- la prestation d'activités de moniteur et d'animateur de loisir et de vacances, de guide de voyages et de guide de visites touristiques, de surveillance et d'entretien des plages, des piscines de plein air et des campings;
- la prestation d'activités dans les magasins de détail, les hôtels et les restaurants qui ne sont ouverts que pendant une partie de l'année ou dont l'activité subit un accroissement régulier et prévisible du seul fait de la saison;
- la prestation d'activités dans les entreprises de l'aviation et du transport de personnes dont l'activité subit un accroissement régulier et prévisible du seul fait de la saison.

Le règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 permet également à un employeur de conclure un contrat saisonnier avec un salarié introduit en territoire luxembourgeois sous le couvert d'un permis de travail établi conformément aux règles légales applicables, lorsqu'il s'agit d'un premier emploi auprès d'un employeur du bâtiment et des travaux publics, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'agriculture, de l'horticulture et de la viticulture.

Il est également permis, dans les mêmes circonstances et pour les mêmes secteurs, de conclure avec un salarié étranger, un contrat à durée déterminée pour les emplois dont l'énumération figure au point suivant.

- Les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le règlement grand-ducal précité du 11 juillet 1989 énumère les secteurs d'activités visés à cet égard; il s'agit notamment d'un certain nombre d'emplois spécifiquement énumérés dans les secteurs suivants (Mémorial A 1989, p. 925):

- le secteur de l'audiovisuel et de la production audiovisuelle, cinématographique et phonographique;
- le secteur bancaire;
- les spécialités du private banking ;
- les conseils en investissement et les gestionnaires de portefeuille ;
- les spécialistes responsables pour swaps, options, futures et accords sur le taux des contrats à terme ;
- les spécialistes responsables pour acquisitions et fusions, financements de projets et capital à risque ;
- le secteur de la formation et de l'enseignement;
- le sport professionnel;
- le bâtiment et les travaux publics (salariés recrutés pour les chantiers à l'étranger);
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche;
- le personnel occupé à l'occasion des expositions, foires, salons, congrès ou séminaires;
- le personnel des forains, les travailleurs forestiers, les enquêteurs occasionnels;
- les salariés engagés par les entreprises de travail intérimaire pour être mis à la disposition provisoire d'un ou de plusieurs tiers utilisateurs, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'oeuvre; il y a lieu de renvoyer à cet égard aux dispositions restrictives de la loi du 19 mai 1994 portant le titre précité;
- les chefs et les solistes d'orchestre ou de groupes instrumentaux ou vocaux, les artistes de spectacle et les mannequins.

➤ L'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie.

La loi ajoute qu'une telle tâche ne doit pas rentrer dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise. Sont visées notamment les situations où une entreprise doit avoir recours momentanément à des spécialistes pour certaines prestations non durables et ponctuelles.

A titre d'exemple, on peut citer:

- des travaux de production d'un matériel spécifique sur un laps de temps court;
- la mise en place d'un système informatique;
- l'audit d'une entreprise ou une expertise comptable;
- l'emploi d'un traducteur pour une prestation déterminée;
- des travaux de construction ou de réaménagement des locaux d'une entreprise.

➤ L'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise.

Il doit s'agir d'une augmentation inhabituelle du volume de l'activité de l'employeur, qui ne peut pas pour effet de créer des emplois permanents. Il peut par exemple s'agir des périodes de fêtes, de soldes, de rentrée des classes etc.

➤ Les travaux urgents

Il doit s'agir de travaux rendus nécessaires pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise, en vue d'éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel.

➤ L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal.

Sont visés également le contrat de stage initiation ou le contrat de mise au travail temporaire des jeunes demandeurs d'emploi. Le recours au contrat à durée déterminée dans l'hypothèse de l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi doit cependant faire l'objet d'un agrément préalable de la part du ministre du travail et de l'emploi.

Peuvent être visés par cette disposition par exemple des travailleurs handicapés ou des personnes sortant d'un établissement pénitencier.

- L'emploi destiné à favoriser certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Le recours au contrat à durée déterminée dans pareil cas doit également faire l'objet d'un agrément préalable du ministre du travail et de l'emploi.

- L'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le recours au contrat à durée déterminée dans pareil cas doit également faire l'objet d'un agrément préalable du ministre du travail et de l'emploi. On peut citer à titre d'exemple la formation professionnelle offerte par l'Association des Banques et Banquiers Luxembourgeois aux absolvants du cycle secondaire et agréé par le ministre.

- Par dérogation aux dispositions qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

1. les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;
2. les contrats de travail conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, soit avec une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale.
3. les contrats de travail conclus entre l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics créés sur base de la loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet: 1) l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2) le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public, respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, d'une part, et des chercheurs, d'autre part;

On entend par chercheur un spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés;

4. les contrats de formation-recherche conclus par un chercheur en formation et un établissement d'accueil tels que définis à l'article 3 de la loi modifiée du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public;
5. les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant inscrit:
 - a) soit dans une formation au brevet de technicien supérieur dispensée dans le cadre de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
 - b) soit dans une des formations visées à l'article 6, points (2), (3) et (6) de la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg;
 - c) soit dans une formation menant au grade de bachelor ou de master dispensée par un établissement d'enseignement supérieur autorisé en vertu de la loi du 14 août 1976 déterminant les conditions de création d'établissements privés d'enseignement supérieur; ainsi que
 - d) les contrats conclus entre un employeur et un élève de l'enseignement secondaire et secondaire technique d'un établissement scolaire luxembourgeois sans préjudice de l'article L. 342-1.
Pour les contrats de travail visés ci-dessus, la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser dix heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines. La limitation de la durée maximale de dix heures par semaine prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires.»

3. La forme du contrat à durée déterminée

Comme tout contrat de travail, le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit en double exemplaire pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de son entrée en service.

Il est très important de noter qu'à défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant expressément que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée. La preuve contraire n'est dans un tel cas pas admissible devant les tribunaux.

Il en découle que lorsque le contrat à durée déterminée n'est signé que postérieurement à la date d'entrée en service du salarié, ce contrat sera requalifié par les tribunaux en un contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée doit comporter, outre les mentions exigées pour tout contrat de travail (article 121-4 du Code du Travail), la définition de son objet ainsi que les mentions suivantes:

- lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le cas échéant, une clause de renouvellement.

Il a été jugé que le contrat, signé par les parties et ne contenant ni détermination de son objet, ni aucun renvoi à l'exécution d'une tâche précise et non durable, est présumé être conclu pour une durée indéterminée (Cour 7 juillet 1994). La preuve contraire n'est pas admissible.

4. Le régime juridique applicable au contrat à durée déterminée

a) La durée du contrat à durée déterminée

➤ La fixation du terme du contrat

En principe, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il se peut cependant que l'indication précise de la date d'échéance ne soit pas possible lors de la conclusion du contrat.

La loi a ainsi permis la conclusion d'un contrat à durée déterminée sans indication de date d'échéance précise dans trois cas limitativement énumérés:

- en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu;
- pour des emplois à caractère saisonnier;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (voir ci-avant).

Dans un tel cas, le contrat de travail à durée déterminée, ne comportant pas de date fixe d'échéance, doit cependant être conclu pour une durée minimale à convenir librement entre les parties. La loi ne prévoit pas de règles particulières en ce qui concerne cette durée minimale. Si l'objet d'un contrat vient à être réalisé avant que la durée minimale fixée au contrat ne soit écoulée, l'employeur est tenu de garder le salarié jusqu'à cette échéance minimale ou alors de lui accorder le bénéfice du maintien intégral de la rémunération jusqu'à cette date.

Le contrat a pour terme la fin de l'empêchement du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Si cet objet est réalisé ou si le salarié absent revient avant l'expiration de la durée minimale convenue, le salarié a droit au maintien du salaire jusqu'à la fin de la durée minimale convenue.

Le Code du Travail établit des règles spéciales quant à l'embauche d'un salarié en remplacement d'un salarié qui a pris un congé parental ou un congé de maternité suivi par un congé parental. Dans ces cas précis, le Code du Travail établit que :

- Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.
- Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

➤ La durée maximale du contrat

La durée du contrat à durée déterminée ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris.

Le ministre du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser le relèvement de cette période maximale dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans cette spécialisation ainsi que pour les emplois assignés à un demandeur d'emploi dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion appliquée en exécution de la loi, pour les emplois destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi et pour les emplois pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les décisions portant relèvement de la période maximale de 24 mois sont prises par le ministre du travail et de l'emploi, soit sur requête d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs, soit sur requête d'une chambre professionnelle ou d'une organisation professionnelle d'employeurs pour l'ensemble des employeurs relevant d'une branche ou d'un secteur.

Au cas où un contrat est conclu en violation des dispositions qui régissent la durée maximale du contrat à durée déterminée, ce contrat serait requalifié en un contrat à durée indéterminée.

Le contrat saisonnier obéit à des règles différentes: la loi a prévu qu'un tel contrat ne peut être conclu pour une durée supérieure à 10 mois au cours d'une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.

De plus, les contrats conclus avec un même chercheur peuvent être conclus successivement pour une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris.

b) Le renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé au maximum 2 fois pour une durée déterminée, la durée totale maximale étant cependant toujours limitée à 24 mois.

Il faut que le principe du renouvellement et/ou les conditions de ce renouvellement fassent l'objet d'une clause expresse du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat; on parle donc d'une clause de renouvellement.

En l'absence d'une telle clause de renouvellement écrite, le contrat de travail à durée déterminée renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

Le contrat saisonnier obéit de nouveau à des règles différentes en matière de renouvellement. Ce type de contrat pour la durée d'une saison constitue un contrat à durée déterminée même s'il est renouvelé de saison en saison. Il est dès lors possible de conclure pendant un nombre illimité de saisons un contrat saisonnier avec un même salarié.

La situation est cependant différente lorsque le contrat saisonnier comporte une clause expresse de reconduction pour la saison suivante; dans un tel cas, la répétition des relations contractuelles sur base de cette clause expresse pendant plus de deux saisons entre un même employeur et un même salarié transforme l'ensemble de ces relations de travail en une relation à durée globale indéterminée. Il s'en suit que, au cas où l'entreprise ne souhaite plus faire appel au salarié pour les besoins d'une nouvelle saison, malgré la reconduction antérieure du contrat saisonnier pour plus de deux saisons sur base d'une clause de reconduction expresse, la cessation des relations saisonnières doit être assimilée à un licenciement.

Peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée, les contrats de travail à durée déterminée conclus:

1. avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;
2. par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique.

En outre, les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant et les contrats conclus entre un employeur et un élève de l'enseignement secondaire et secondaire technique peuvent sous certaines conditions avoir une durée totale ne dépassant pas 5 ans. Il en est de même pour un contrat entre une fédération ou un club sportif, d'une part, et un entraîneur ou un sportif, d'autre part.

c) La succession de contrats à durée déterminée

Il est toujours possible de faire suivre un contrat à durée déterminée avec un salarié par un contrat à durée indéterminée avec ce même salarié. En cas de tacite reconduction du contrat à durée déterminée après son échéance, la loi prévoit que la relation de travail se poursuit sur base d'un contrat à durée indéterminée.

En ce qui concerne la succession de contrats à durée déterminée, la loi prévoit le système suivant.

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié sur la base d'un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris. On parle ici d'un délai d'attente.

Si par exemple, un poste de travail a été occupé sur base d'un contrat à durée déterminée de douze mois, l'employeur devra, après l'expiration de ce contrat, respecter un délai d'attente de 4 mois pour pouvoir de nouveau occuper ce poste de travail sur base d'un contrat à durée déterminée. En cas d'inobservation du délai d'attente, le nouveau contrat conclu sera présumé être un contrat à durée indéterminée.

Il a cependant été jugé que les employeurs ont la possibilité d'embaucher, pour de courtes durées et à plusieurs reprises, des salariés qui travaillent pour l'entreprise de façon intermittente et que, dès l'instant où chaque contrat, pris isolément, est licite, la pratique du travail intermittent engendrée par cette succession de contrats sera elle-même licite (Tribunal de travail, 25 octobre 1991).

Il faut dans un tel cas, bien entendu, que les contrats de travail successifs ne soient pas destinés à pourvoir à un même poste de travail.

La règle du délai d'attente n'est pas applicable dans les cas suivants:

- en cas de nouvelle absence du salarié remplacé (ex.: rechute en cas de maladie);
- en cas d'exécution de travaux urgents;
- en cas de contrat saisonnier;
- en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
- en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié lié par un contrat à durée déterminée;
- en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir;
- en cas de contrat conclu pour l'emploi assigné à un demandeur d'emploi dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active appliquée en exécution de la loi, pour l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi et pour l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

d) La période d'essai

Le contrat à durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme au droit commun applicable en matière de contrat à durée indéterminée; les mêmes règles, notamment en matière de durée de la période d'essai, s'appliquent donc au contrat à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat à durée déterminée.

Les deux parties peuvent mettre fin au contrat pendant la durée d'essai selon les règles applicables en matière de contrat à durée indéterminée. Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat avant l'expiration de la période d'essai, en respectant les délais de préavis légaux, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir de l'entrée en service du salarié.

e) Cessation du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. L'employeur n'est dès lors pas obligé d'avertir spécialement le salarié de l'arrivée de l'échéance du terme.

La suspension du contrat de travail à durée déterminée, notamment en cas de maladie ou de maternité, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat à son terme.

Le contrat à durée déterminée peut être résilié avant l'échéance du terme dans le seul cas d'un motif grave procédant du fait ou de la faute de l'autre partie. Il s'en suit que la résiliation du contrat à durée déterminée avec préavis n'est pas possible.

Il a été jugé que lorsque les parties ont entendu conclure une convention hybride où les techniques tant du contrat à durée indéterminée que du contrat à durée déterminée se trouvent combinées et où les contractants ont fixé une durée maximale tout en se réservant à chacun d'eux la faculté de mettre fin à tout moment à la convention, on se trouve en présence d'un contrat à durée indéterminée, le droit de résiliation unilatérale constituant le critère même d'un tel contrat (Cour 2 juillet 1987).

Il est évident que les parties peuvent, à tout moment, mettre fin au contrat à durée déterminée d'un commun accord, en respectant les conditions de forme légales applicables à cet égard; en effet, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et par le salarié.

La rupture anticipée par l'employeur du contrat à durée déterminée, en l'absence d'un motif grave, ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que ce montant ne puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

La rupture anticipée du contrat par le salarié, en l'absence de motif grave, ouvre droit pour l'employeur à des dommages intérêts correspondant au préjudice réellement subi sans que ce montant ne puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu à durée indéterminée (Sources Chambre de Commerce).