

Conseil juridique de l'ASMAC

# Contrats de travail à durée déterminée

**J**'ai été engagée comme cheffe de clinique pour une durée initiale d'un an. Par la suite, mon contrat a été prolongé pour trois ans supplémentaires, jusqu'à la fin juin 2020. Aujourd'hui, je ne suis plus satisfaite des conditions de travail. Pour des raisons privées également (déménagement), je souhaite quitter ce poste au 30 septembre 2019. N'ayant pas été très attentive à la signature de mon contrat, je constate que celui-ci ne prévoit pas de délai de résiliation. Comment dois-je procéder?

Le contrat que vous avez signé est un contrat de travail à durée déterminée (CDD), valable jusqu'au 30 juin 2020. Cela signifie que le contrat prend fin à l'échéance du terme prévu, sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé (cf. art. 334 al. 1 CO). Il prend fin automatiquement par le seul écoulement du temps.

Le corollaire, auquel les parties ne prêtent pas toujours attention lors de leur engagement, est que le contrat ne peut pas être résilié de part et d'autre avant le terme, sauf si le contrat le prévoit expressément. Seules demeurent les causes extraordinaires de résiliation (licenciement immédiat pour juste motif). Ainsi, vous ne pouvez pas démissionner et seule une convention de départ intervenant d'un commun accord peut mettre un terme anticipé au contrat.

Dans votre situation, il vous appartient de prendre contact avec votre employeur pour l'informer de votre volonté et solliciter son accord. Juridiquement, l'employeur n'est pas tenu d'accepter, de sorte que des négociations parfois ardues peuvent être nécessaires. Il est donc conseillé de s'y prendre suffisamment à l'avance.

Certains CDD prévoient toutefois la possibilité d'une résiliation anticipée. Cela doit être expressément mentionné sur le contrat, qui fixera alors des délais de résiliation. Ce sont les contrats dits de durée maximale. Parfois, une résiliation n'est possible que durant la première année probatoire, mais plus par la suite. Il est donc impératif de bien analyser le contenu de votre contrat et des règle-

ments d'entreprise ou dispositions légales applicables (p. ex. loi sur le personnel de l'Etat).

Prenez garde encore à une autre conséquence négative des CDD: la protection contre le licenciement en temps inopportun ne s'applique pas. Le contrat de travail prend donc fin même en cas d'incapacité de travail ou en cas de grossesse, ce qui peut s'avérer particulièrement discriminatoire pour les femmes.

Dans la pratique, le prétexte de la formation sert régulièrement à justifier un engagement à durée déterminée. Les conséquences négatives qui en résultent sont bien souvent négligées. N'oubliez pas que la flexibilité qui découle d'un contrat à durée déterminée avec possibilité de résiliation se révèle généralement favorable surtout à l'employeur!



**Véronique Aeby**  
Juriste de la section Fribourg



**Pierre Mauron**  
Juriste de la section Fribourg