



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## contrats à durée déterminée

Question écrite n° 24666

### Texte de la question

M. Serge Poignant attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité en ce qui concerne la réglementation en matière de rupture d'un contrat à durée déterminée en raison d'une inaptitude professionnelle. L'article L. 122-3-8 du code du travail précise que, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Cet article ne peut s'appliquer en cas de rupture d'un contrat pour inaptitude physique suite à une déclaration du médecin du travail. Il convient alors de demander la résolution judiciaire du contrat devant le conseil des prud'hommes, ce qui est une procédure trop longue, au regard de la situation que peut connaître l'employé déclaré inapte au travail. Ainsi, il lui demande si cette procédure peut être assouplie.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la réglementation en matière de rupture de contrat de travail à durée déterminée en raison d'une inaptitude physique à l'emploi. L'inaptitude au travail n'étant pas considérée par la loi comme un des cas autorisant la rupture anticipée du contrat, seule la résolution judiciaire peut mettre un terme au contrat à durée déterminée. L'honorable parlementaire demande si la procédure de résolution judiciaire qu'il considère trop longue peut être assouplie. Aux termes de l'article L. 122-3-8 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure. En dehors de ces situations, la rupture du contrat est jugée abusive. La volonté du législateur est de compenser la précarité de la situation des salariés titulaires d'un contrat précaire en leur assurant la stabilité maximale de la relation contractuelle pendant la durée convenue entre les parties. Il convient de préciser, en outre, que si l'inaptitude se traduit par un arrêt de travail, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du contrat. Cette volonté est confortée par la jurisprudence. La Cour de cassation a ainsi considéré qu'il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 122-3-8 précité que le salarié ne peut par avance accepter la rupture du contrat par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par la loi. Une telle clause permettant à l'employeur de dénoncer le contrat avant le terme doit être déclarée nulle (Cass. soc., 16 décembre 1998, Ass. Cercle Saint-Pierre c/Ghewy). Par ailleurs, les juges du fond comme la Cour de cassation interprètent très strictement les notions de faute grave et de force majeure. La jurisprudence se montre ainsi rigoureuse dans l'appréciation de la force majeure : l'événement ne doit pas être imputable à celui qui cherche à s'en prévaloir, et cet événement doit comporter un double caractère d'imprévisibilité et d'insurmontabilité. A ce titre, la maladie du salarié le rendant inapte à l'exercice de son activité professionnelle n'est pas considérée par le juge comme un cas de force majeure autorisant la rupture du contrat. La maladie du salarié ne saurait autoriser l'employeur à rompre le contrat avant son terme (Cass. soc., 15 février 1995, Scherrer c/OGEC lycée Sainte-Marie). Cependant, pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail disposent que le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie sans que la suspension puisse faire obstacle à l'échéance du terme. Si l'échéance du terme se produit au cours de la suspension, l'indemnité de fin de contrat est alors calculée comme si le

contrat n'avait pas été suspendu. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié du poste de reclassement proposé que l'employeur peut demander la résolution judiciaire du contrat avant l'échéance du terme. Le tribunal vérifie alors la réalité des motifs invoqués et fixe la compensation financière à verser au salarié (art. L. 122-32-9 du code du travail). Lorsque la rupture du contrat est considérée comme injustifiée par les juges, le salarié reçoit, à titre de dommages-intérêts, une indemnité correspondant au préjudice subi et qui ne peut être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat. Ces dispositions légales ont été confirmées par la Cour de cassation qui a insisté sur le fait que seul le juge peut prononcer la résolution du contrat de travail d'un salarié embauché pour une durée déterminée et qui ne peut reprendre son poste après un accident de travail (Cass. soc., 14 novembre 1991, Dubos c/Promodès Promogros). Dès lors, le recours à la résolution judiciaire ne peut être que très exceptionnel pour prononcer la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée. Celle-ci doit être entourée de toutes les garanties afin qu'elle ne soit pas utilisée pour contourner les dispositions de l'article L. 122-3-8 du code du travail. A ce titre, il n'est pas envisagé de simplifier cette procédure pour en faciliter l'accès.

## Données clés

**Auteur :** [M. Serge Poignant](#)

**Circonscription :** Loire-Atlantique (10<sup>e</sup> circonscription) - Rassemblement pour la République

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 24666

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** emploi et solidarité

**Ministère attributaire :** emploi et solidarité

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 1<sup>er</sup> février 1999, page 556

**Réponse publiée le :** 21 juin 1999, page 3827