

# Vous @vez des droits!

## Succession de contrats à durée déterminée

**J'ai été engagé dans une entreprise pour une durée déterminée de 6 mois. A l'issue de ces 6 mois, l'entreprise reconduit mon contrat pour une nouvelle durée déterminée de 3 mois, puis de 7 mois. Cela est-il valable?**

La loi autorise un employé et un employeur à conclure un contrat de durée déterminée. Le but d'un tel type de contrat, selon l'article 334 al. 1 du Code des obligations est notamment de savoir quand celui-ci prendra fin, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire. Cependant, si les relations de travail continuent après l'échéance du contrat, il faut considérer que le contrat est reconduit pour une durée indéterminée par les parties. En effet, la doctrine assimile la succession de contrats de durée déterminée à celui d'un contrat de durée indéterminée, lorsque le résultat recherché est celui d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de service, tels que le salaire en cas d'empêchement de travailler par la faute du travailleur ou la résiliation en temps inopportun. Dans un tel cas, il

convient de prendre alors en considération l'ensemble des périodes de travail afin de déterminer le début du contrat de durée indéterminée. A l'inverse, des contrats de durée déterminée peuvent se succéder pour autant que les rapports de travail soient différents ou que le motif justificatif soit objectif et ne vise pas à éluder les dispositions protectrices fixées dans le Code des obligations.

## Formation continue durant les heures de travail

**Mon employeur m'a inscrit à des cours de formation continue se déroulant durant mes heures de travail et me demande de les compenser. En a-t-il le droit?**

Tout d'abord, il convient de préciser que les frais de formation comprennent non seulement les frais d'inscription aux cours et aux examens mais aussi le paiement du salaire. Dans le cas soumis, l'employeur est tenu de payer les frais inhérents à la formation, peu importe qu'elle se déroule durant le temps de travail puisque la formation est imposée par l'exécution du travail. Par conséquent, du travail compensatoire ne peut pas

être demandé pour les heures de formation suivies. Par contre, si le but de la formation suivie était d'acquérir des compétences que le travailleur n'avait pas jusqu'alors et qui l'avantagerait durablement sur le marché du travail, alors, l'employeur serait en droit d'exiger de son employé qu'il reste affilié à l'entreprise durant un certain temps après la fin de la formation; dans cette hypothèse, si une résiliation devait intervenir dans l'intervalle, alors l'employé pourrait être tenu d'indemniser son employeur pour les frais occasionnés par la formation. Cela doit être prévu par une clause de remboursement.

Par ailleurs, les cours de formation demandés par l'employeur mais effectués en dehors du temps de travail sont soumis au même régime que celui exposé ci-dessus.

**Marjorie Liard, juriste, Unia Neuchâtel**

Une question sur vos droits en matière de travail ou d'assurances sociales?

N'hésitez pas à nous écrire à [redaction@evenement.ch](mailto:redaction@evenement.ch)