

# FLASH INFO

Juillet 2023

---

## LA REQUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE



1. L'absence d'écrit
2. Le renouvellement plus d'une fois du même type de contrat
3. Le contrat à durée déterminée dont la durée excède deux (2) ans

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est soumis au respect de certaines règles imposées dans le but de protéger le salarié. Le non-respect de ces règles par l'employeur peut entraîner la requalification de ce contrat (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

En effet, conformément au Code du travail et à la jurisprudence en la matière, on peut citer plusieurs cas dans lesquels le contrat de travail à durée déterminée peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée :

- L'absence d'écrit constatant l'existence du contrat ;
- Le renouvellement plus d'une fois du même type de contrat et la prorogation tacite de son exécution au-delà du terme ;
- La présence d'une clause de résiliation unilatérale.

Nous examinons ci-après chacun de ces cas.

## I. L'ABSENCE D'UN ÉCRIT

Au Congo, il suffit que le contrat de travail à durée déterminée soit conclu pour plus de trois (3) mois pour qu'il soit soumis par l'employeur à la formalité du visa de l'inspection du travail territorialement compétente, il doit donc être établi par écrit.

L'obligation d'un écrit est d'ailleurs prévue à l'article 32-3 du Code du travail qui dispose : « **Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit ; à défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée** ».

La loi précise les indications que doit comporter le contrat de travail :

- La définition précise de son projet ;
- La qualification du travailleur remplacé lorsque son contrat a été conclu pour le cas d'absence temporaire ou de suspension du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
- Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme sans

pour autant que ce report n'ait pour effet de proroger le contrat au-delà de deux (2) ans ;

- Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée pour laquelle il a été conclu ;
- La désignation du poste de travail de l'emploi occupé ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Les modalités de paiement et les éléments de la rémunération.

L'imprécision relative aux mentions imposées par le législateur entraîne la requalification quasi automatique du contrat en initial réputé après avoir été conclu à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée (tribunal du Travail de Brazzaville, 6 février 1992).

Conformément à la règle du **parallélisme des formes**, le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée doit également être constaté par écrit.

**Important** : l'écrit peut être un contrat de travail en bonne forme, mais aussi une simple lettre avec les mentions obligatoires citées ci-dessus, remise au salarié par l'employeur, et dont le salarié a accepté les termes, expressément par sa signature.

CDD



## II. LE RENOUELEMENT PLUS D'UNE FOIS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ET LA PROROGATION TACITE DE LA DURÉE DU CONTRAT

L'article 32-5 dispose que « **le contrat de travail à durée déterminée ne peut être renouvelé qu'une fois pour une durée inférieure ou égale à celle de la période initiale. Dans tous les cas, cette durée ne peut excéder deux (2) ans, renouvellement compris** ».

Il ressort de ces dispositions que le contrat de travail à durée déterminée peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- Le renouvellement plus d'une fois d'un contrat de travail à durée déterminée (Brazzaville, 28 février 1990, le salarié qui a vu son contrat de travail, soi-disant à durée déterminée, être prolongé au moins sept (7) fois, était lié à l'entreprise par un contrat à durée indéterminée) ;
- Le renouvellement pour une durée supérieure à la durée initiale ;
- Le contrat à durée déterminée dont la durée excède deux (2) ans (Brazzaville, 13 juillet 1995, TPOM 862 P.24).

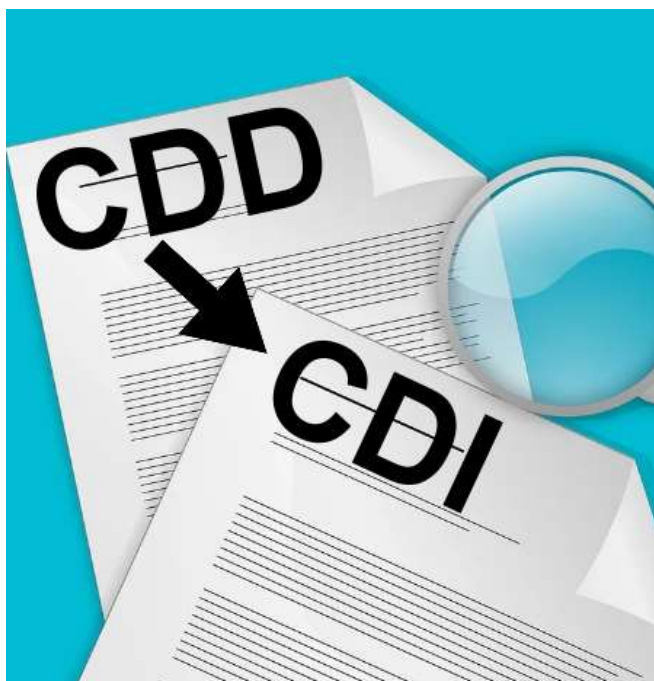
Lorsque l'exécution du contrat de travail se prolonge de façon tacite au-delà du terme fixé par les parties, le contrat se transforme en un contrat à durée indéterminée dès l'instant que le salarié a continué à travailler au-delà du terme initialement fixé (voir à ce propos Cassation 30 novembre 1978, JO 1979 ou Brazzaville 9 juin 198, TPOM 478 P.21).

Dans le cas où les parties décideraient de renouveler le contrat, ils peuvent aménager le terme initial.

En pareille situation, en l'absence de toute clause dans le contrat, le renouvellement pourra être fait par le biais d'un avenant qui sera soumis au salarié avant l'arrivée du terme initialement convenu et signé par l'intéressé.



Il est préférable que la signature du salarié soit apposée sur l'avenant, au plus tard le dernier jour du contrat initial, c'est alors le même contrat qui se poursuit.



## III. MENTION D'UNE CLAUSE DE RÉSILIATION UNILATÉRALE

En vertu des dispositions de l'article 37 du Code du travail : « **le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration du terme fixé** ».

Il en résulte que le contrat de travail doit en principe être maintenu jusqu'à l'arrivée du terme.

Ce terme étant constitué par une date fixe ou résultant d'un événement futur et certain, stipulé lors des négociations, et dont la résiliation ne dépend pas exclusivement de la volonté des parties.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut donc être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute lourde ou de force majeure, ou d'accord entre parties constaté par écrit.

La résiliation du contrat de travail peut néanmoins être demandée par l'une des parties, lorsque l'autre n'exécute pas ses obligations.

Il en résulte qu'à l'arrivée du terme convenu, le contrat prend fin sans pour autant qu'il soit nécessaire qu'une notification soit faite, ni la nécessité d'un préavis, sauf clause contraire insérée dans le contrat, ou d'une indemnité.

À l'approche du terme du contrat, il est conseillé à l'employeur d'informer le salarié dans un délai raisonnable (en fonction de la durée dudit contrat) de son intention de poursuivre ou d'arrêter les relations contractuelles. Cette préoccupation évitera une rupture brutale susceptible d'être utilisée, le cas échéant, comme un motif pour une réclamation de dommages et intérêts.



Toutefois, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du préjudice.

Dans ce cas, il peut conclure immédiatement un nouveau contrat à durée déterminée pour pourvoir le poste abandonné.

Par conséquent, le contrat de travail comportant une clause prévoyant pour chacune des parties une faculté de résiliation unilatérale pour quelque motif que ce soit, avant l'échéance du terme peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.



En cas de rupture anticipée du fait de l'employeur, le salarié percevra, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, à titre d'indemnités, les rémunérations, et les avantages de toute nature qu'il aurait recueillis si le contrat avait été exécuté jusqu'à la date prévue pour les parties. La rupture du fait du salarié ouvre droit au profit de l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.



 **Siège social : Brazzaville**

Résidence les Flamboyants  
Eucalyptus 7 – 2<sup>ème</sup> étage, coté A  
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)  
Tél. +242 06 989 06 06 / +242 06 510 37 63


**Pointe-Noire**

Avenue Charles de Gaulle, Centre villes,  
Immeuble CNSS, 1<sup>er</sup> étage  
Tél. +242 06 510 64 89 / +242 05 515 81 19

**Dubaï**

2101 Ontario Tower, Business Bay  
PO. BOX 116478, Dubaï – UAE  
Tél. +971 45 623 77

 [contact@exco-cacoges.com](mailto:contact@exco-cacoges.com)

 [www.exo-cacoges.com](http://www.exo-cacoges.com)