



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Guide pratique sur la rupture du CDD
pour faute grave

I/ Règles générales

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme usuelle de la relation de travail et la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi (C. trav. art. L.1242-2 à L.1242-4).

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit et il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD ne peut s'achever, normalement, que dans deux cas :

- soit parce qu'il arrive à son terme,
- soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

La rupture anticipée du CDD est celle qui intervient :

- avant le terme initialement fixé s'il s'agit d'un contrat conclu « de date à date »,
- avant la fin de la période initiale ou avant la réalisation de son objet s'il s'agit d'un contrat à terme incertain (Circ. DRT 90-18 du 30-10-1990).

Une fois la période d'essai achevée, le CDD peut être rompu de manière anticipée uniquement dans les cas suivants, limitativement énumérés aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
- faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail (professionnelle ou non-professionnelle).

Attention :

S'il s'agit d'un salarié protégé (délégué syndical, membre de la délégation du personnel au comité social et économique, etc.), la rupture du contrat ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

II/ La caractérisation de la faute grave

La faute grave est, selon la formule de la Cour de cassation, « celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise » (ex. Cass. Soc. 27 septembre 2007, n° 06-43867).

Cette faute résulte donc d'un fait (ou d'un ensemble de faits) imputable(s) au salarié, qui constitue(nt) une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

L'employeur qui invoque la faute grave doit la prouver, ce qui implique notamment de la caractériser dans la lettre de rupture du CDD pour faute grave (Cass. soc. 17-5-1990, n° 88-42.123).

III/ L'exigence de respect d'une procédure disciplinaire

Il résulte de l'article L. 1242-14 du Code du travail que les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne s'appliquent pas aux salariés titulaires d'un CDD.

Cet article dispose en effet que :

« Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail ».

La jurisprudence a précisé la procédure applicable aux ruptures anticipées du CDD reposant sur une faute grave du salarié (Cass. soc. 11-4-1996, n° 93-42.632).

La rupture anticipée du CDD prononcée pour faute grave constituant une sanction, cette rupture ne peut être prononcée qu'après le respect de la procédure disciplinaire prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail.

En application de ces articles, l'employeur doit respecter une procédure disciplinaire qui comporte trois phases :

- la convocation à l'entretien préalable à l'éventuelle rupture anticipée du CDD pour faute grave,
- l'entretien préalable,
- la lettre de notification des griefs.

IV/ Les précautions à prendre

En application des règles du droit disciplinaire, la procédure doit être engagée au plus tard dans un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du ou des faits fautifs (C. trav. art. L. 1332-4).

La connaissance des faits, par l'employeur, doit être comprise comme l'information exacte sur la réalité, la nature et l'ampleur des faits reprochés au salarié.

Attention : il convient de vérifier si la convention collective ou l'accord collectif prévoient ou non une procédure particulière en cas de rupture du CDD pour faute grave.

V/ Quelle est la procédure ?

La procédure de la rupture du CDD pour faute grave se déroule en trois étapes : la convocation du salarié à un entretien préalable, la tenue de l'entretien préalable et la notification des griefs.

1. La convocation à l'entretien préalable

L'employeur qui envisage de rompre le CDD d'un salarié pour faute grave doit le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable.

Une règle spécifique s'applique en outre à ce type de rupture : la mise à pied conservatoire.

Cette mesure peut être définie comme l'acte par lequel l'employeur demande au salarié de ne plus se rendre à son poste de travail dans l'attente de la décision à intervenir. Elle a pour effet de suspendre immédiatement l'exécution du contrat de travail, dont la rémunération.

La convocation, comportant la mise à pied conservatoire, doit être effectuée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

NB. Les jours ouvrables correspondent au lundi jusqu'au samedi inclus, à l'exclusion des dimanches et des jours fériés.

La lettre de convocation envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre doit :

- préciser explicitement que la rupture du CDD est envisagée,
- mentionner les dates, heure et lieu de l'entretien,
- rappeler la possibilité, pour le salarié, de se faire assister.

Le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié ou un salarié de l'entreprise.

Si l'entreprise ne dispose pas d'institution représentative du personnel, il est nécessaire d'indiquer au salarié le lieu où il peut se procurer la liste des conseillers du salarié.

Notre modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable tient compte de ces différentes hypothèses, y compris de la mise à pied conservatoire.

2. La tenue de l'entretien préalable

Le salarié qui a été convoqué à l'entretien préalable est libre de s'y rendre ou non. Son absence à cet entretien ne rend pas la procédure irrégulière.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur doit indiquer les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié.

En aucun cas, il ne doit faire part de sa décision de rompre le CDD. En effet, au stade de l'entretien préalable, la mesure de rupture du contrat ne peut être considérée que comme un projet.

Ce n'est qu'à l'issue d'un délai de 2 jours ouvrables minimum que l'employeur peut faire part de sa décision au salarié.

Le Code du travail n'instaure pas de durée particulière pour l'entretien préalable qui doit permettre au salarié de présenter toutes ses explications.

Enfin, précisons que l'employeur doit exposer au salarié, de manière exhaustive, tous les motifs qui seront, ensuite, mentionnés dans la lettre de rupture du CDD pour faute grave.

NB. Grâce aux smartphones, les salariés peuvent aisément enregistrer la teneur de l'entretien préalable. Il est donc conseillé à l'employeur de s'en tenir strictement au déroulement suivant :

- exposer les faits pour lesquels la rupture du CDD est envisagée,
- inviter ensuite le salarié à présenter ses observations,
- en conclusion : rappeler que la décision sur l'éventuelle rupture du CDD du salarié sera prise à l'issue du délai légal (2 jours ouvrables minimum après l'entretien préalable).

3. La notification de la rupture

Lorsque l'employeur décide de rompre le contrat de travail du salarié, il doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable.

Outre le motif de faute grave, la lettre doit mentionner :

- Le fait que la mise à pied conservatoire est confirmée,
- Le cas échéant, la levée de la clause de non-concurrence,
- Le cas échéant, le matériel qu'il doit restituer.

Notre modèle de lettre de rupture anticipée d'un CDD pour faute grave permet de tenir compte de l'ensemble de ces paramètres.

VI/ Les indemnités à verser au salarié

La faute grave prive le salarié de l'indemnité de fin de contrat (C. trav. art. L. 1243-10) mais pas de l'indemnité compensatrice de congés payés, calculée sur la seule période antérieure à la rupture.

Notre pack opérationnel vous propose les documents personnalisables suivants :

- lettre de convocation à entretien préalable à une rupture anticipée d'un CDD pour faute grave ;
- lettre de rupture anticipée d'un CDD pour faute grave.

➔ Menez maintenant votre procédure de rupture du contrat de travail à durée déterminée pour faute grave grâce à vos documents personnalisables en ligne et commentés par notre tutoriel.

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.