Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment rompre un CDD pour faute grave ?

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée, soit parce qu'il arrive à son terme. La rupture anticipée du CDD n'est possible que dans des cas listés par le Code du Travail, notamment de faute grave.

Sommaire

- Quelle est la procédure de rupture du CDD pour faute grave ?
- Convocation du salarié à un entretien préalable
- Notification de la rupture de CDD
- Le salarié peut-il être mis à pied ?
- Le salarié peut-il se faire assister au cours de l'entretien ?
- Le salarié a-t-il droit à l'indemnité de fin de contrat ?
- Qu'est-ce que la faute grave ?

La faute grave est celle d'une telle gravité qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

En cas de faute grave (ou de faute lourde) du salarié embauché en CDD, l'employeur peut rompre le contrat avant son terme. A**rticle L 1243-1 du Code du Travail.**

Quelle est la procédure de rupture du CDD pour faute grave ?

Convocation du salarié à un entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par écrit en précisant la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister.

Un délai « raisonnable » doit s'écouler entre la convocation et la date de l'entretien. Si l'entreprise a des représentants du personnel, un délai de 48 heures est considéré comme « raisonnable ». Si l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, il faut respecter un délai de 5 jours ouvrables.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié.

Article L 1332-2 du Code du Travail.

Notification de la rupture de CDD

Un délai de 2 jours ouvrables doit être respecté entre la date de l'entretien et l'envoi ou la remise de la notification de rupture du contrat.

La notification de rupture du CDD peut être faite soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par lettre remise en mains propres contre décharge.

La lettre de notification doit mentionner clairement les motifs de la rupture.

La rupture du CDD doit être notifiée dans le délai d'un mois maximum après la date de l'entretien.

La date de rupture du contrat est la date de 1ère présentation de la notification au domicile du salarié ou la date de remise de la notification en mains propres.

Article L 1332-2 du Code du Travail.

> Attention : Si le salarié est un représentant du personnel, n'oubliez pas de consulter les représentants du personnel et de demander l'autorisation de l'inspection du travail.

Le salarié peut-il être mis à pied ?

Oui. En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire pour la durée de la procédure de rupture du contrat.

Le salarié peut-il se faire assister au cours de l'entretien ?

Oui. Il peut se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise : un représentant du personnel ou un salarié. A**rticle L 1332-2 du Code du Travail.**

En revanche, il ne peut pas se faire assister par un conseiller extérieur comme cela est le cas en cas de licenciement.

Le salarié a-t-il droit à l'indemnité de fin de contrat ?

Non. En cas de rupture du CDD pour faute grave, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due au salarié.

Qu'est-ce que la faute grave ?

La faute simple ne permet pas de rompre le CDD de manière anticipée, l'insuffisance professionnelle non plus.

La faute ne sera considérée comme grave par les juges que si elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Exemples :

- Refus d'un salarié d'effectuer son travail et abandon de son poste pendant 2 jours **(cass. soc., 18/04/08, n° 07-42.457)**.
- Acte d'insubordination **(cass. soc., 28/05/15, n° 14-12.507)**.
- Usage abusif d'internet à titre personnel pendant les heures de travail **(cass. soc., 26/02/13, n° 11-27.372)**.
- Travail dans une autre entreprise pendant un arrêt maladie **(cass. soc., 28/01/15, n° 13-18.354)**.
- Absence injustifiée **(cass. soc., 03/05/16, n° 14-29.190)**.
- Abus du salarié dans l'exercice de sa liberté d'expression **(cass. soc., 19/05/16, n° 15-12.311)**.
- Dégradation de véhicules par un salarié malgré 3 avertissements préalables et rappel à l'ordre de l'employeur **(cass. soc., 06/12/17, n° 16-14.195)**.

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/mettre-fin-cdd-rompre-cdd-anticipation.html »