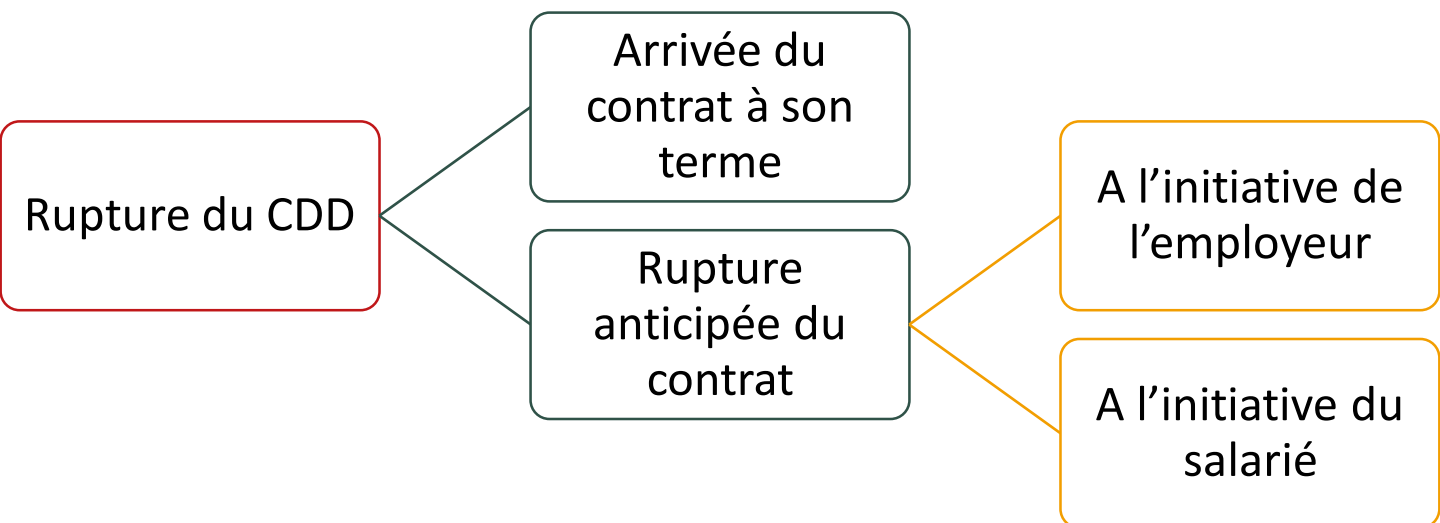


Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture du CDD : cessation au terme du contrat ou rupture anticipée

Principes généraux

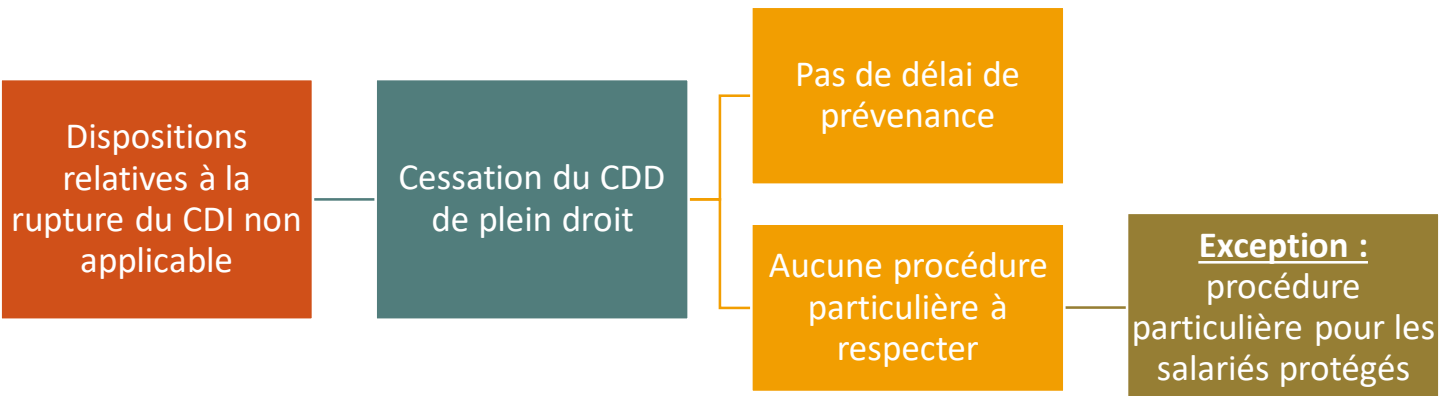


Cas de rupture du CDD

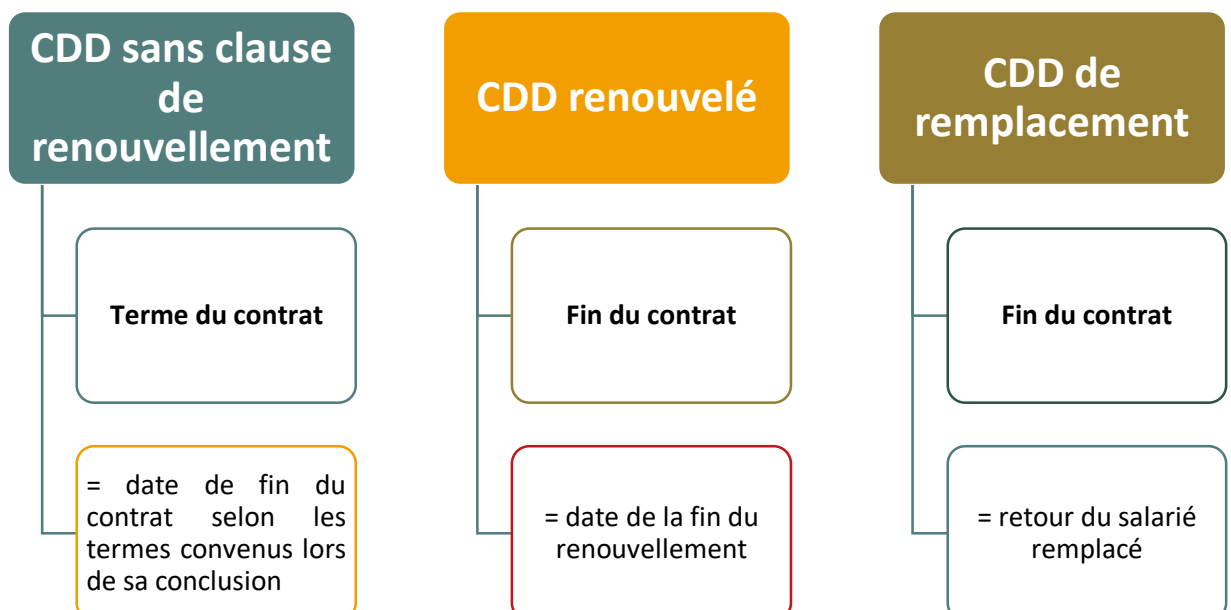


Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Arrivée du terme du CDD 1/2

Cas du CDD à terme précis



Terme du CDD = cessation de ses effets



Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Arrivée du terme du CDD 2/2

Cas du CDD à terme imprécis

Au plus tôt :

- A l'expiration de la période minimale si réalisation de l'objet du contrat
- Réalisation de l'objet du contrat pour lequel il a été conclu (ex: retour du salarié absent)

Au plus tard :

- Réalisation de l'objet du contrat pour lequel il a été conclu
- A condition que la durée minimale soit expirée

Aménagement possible :

En cas de remplacement et une fois la durée minimale écoulée

L'employeur peut mettre fin au contrat avant le retour du salarié absent

En cas de réorganisation interne à l'entreprise

Ayant pour effet de supprimer le besoin du remplacement

Admis par l'administration sauf en cas de fraude (circ. DRT n°90/18, 30 oct. 1990)

A contrario :

Terme du CDD peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Suspension et terme du CDD

Principe : CDD peut être suspendu dans les mêmes conditions que le CDI (maladie, maternité, accident du travail)

Suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme :

Si le CDD est de date à date

Terme prévu arrive pendant la période de suspension

Le CDD prend fin à la date prévue

Sans prolongation de la durée de la suspension

Terme intervient ultérieurement :
Le contrat reprend à la fin de la suspension et se poursuit jusqu'à la survenance du terme

Si le CDD n'est pas de date à date

terme du contrat = la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu

Objet réalisé pendant l'absence du salarié = fin du contrat dès la réalisation de l'objet

Objet non réalisé : CDD reprend au retour du salarié jusqu'à la réalisation de l'objet



Lorsque le CDD comporte une clause de renouvellement : l'employeur ne peut pas, pendant la suspension du contrat, refuser le renouvellement du CDD.

Sauf justification d'un motif réel et sérieux étranger à l'accident ou à la maladie
Cass. Soc., 12 février 2002, n°00-41.222

En cas d'accident du travail :

L'arrivée du terme du CDD pendant la période de protection n'est pas modifiée et le contrat prend fin.

Toutefois si le CDD est requalifié = rupture nulle (*Cass. Soc., 14 nov. 2018, n°17-18.191*)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Indemnités et formalités au terme du CDD (1/2)

Indemnités de fin de contrat

Principe

- Versement d'une indemnité de fin de contrat
- Destinée à compenser la précarité
- Egale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié (art. L.1243-8)

Exceptions : non versement de l'indemnité

- CDD des jeunes pendant leurs vacances scolaires
- CDD d'usage
- Réduction conventionnelle à 6 % si contreparties en termes de formation professionnelle

Requalification ultérieure du CDD en CDI : salarié n'est pas tenu de rembourser l'indemnité de précarité (*Cass. Soc., 30 mars 2005, n°03-42.167*)



Si un accord prévoit la réduction de l'indemnité de précarité à 6 %, la Cour de cassation exige que l'employeur ait effectivement proposé au salarié des mesures de formation prévues par l'accord. A défaut, le montant de l'indemnité reste à 10 % (*Cass. Soc., 11 juillet 2007, n°06-41.765*)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Indemnités et formalités au terme du CDD (2/2)

Cas particuliers : succession et renouvellement du CDD

Succession de CDD

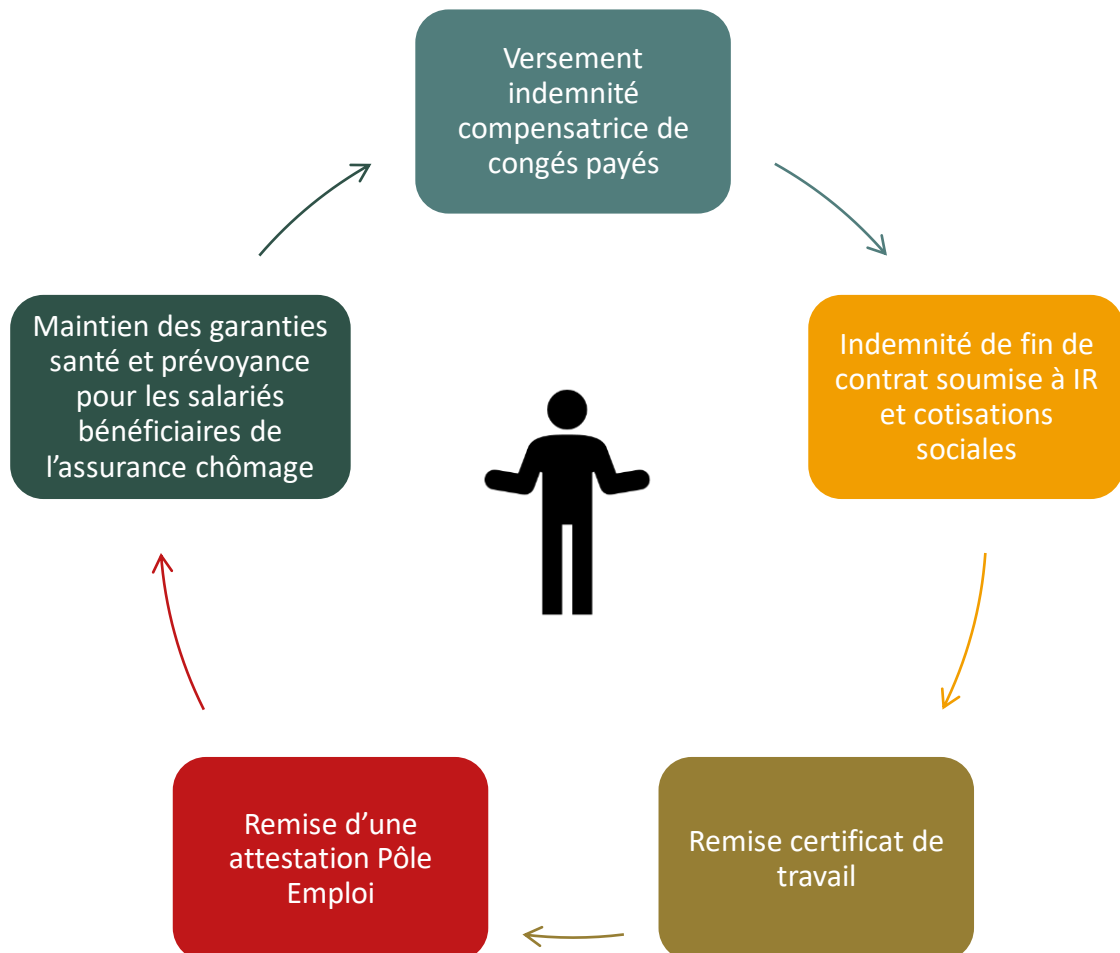
- Versement de l'indemnité de fin de contrat à la fin de chaque CDD (*Circ. DRT n°90/18, 30 oct. 1990*)

CDD suivi d'une embauche définitive

- Embauche précédée de 2 CDD successifs : seule l'indemnité du 1^{er} CDD doit être versée (*Cass. Soc., 5 février 1992, n°88-40.965*)
- CDI conclu quelques jours après le terme du CDD : indemnité de précarité doit être versée

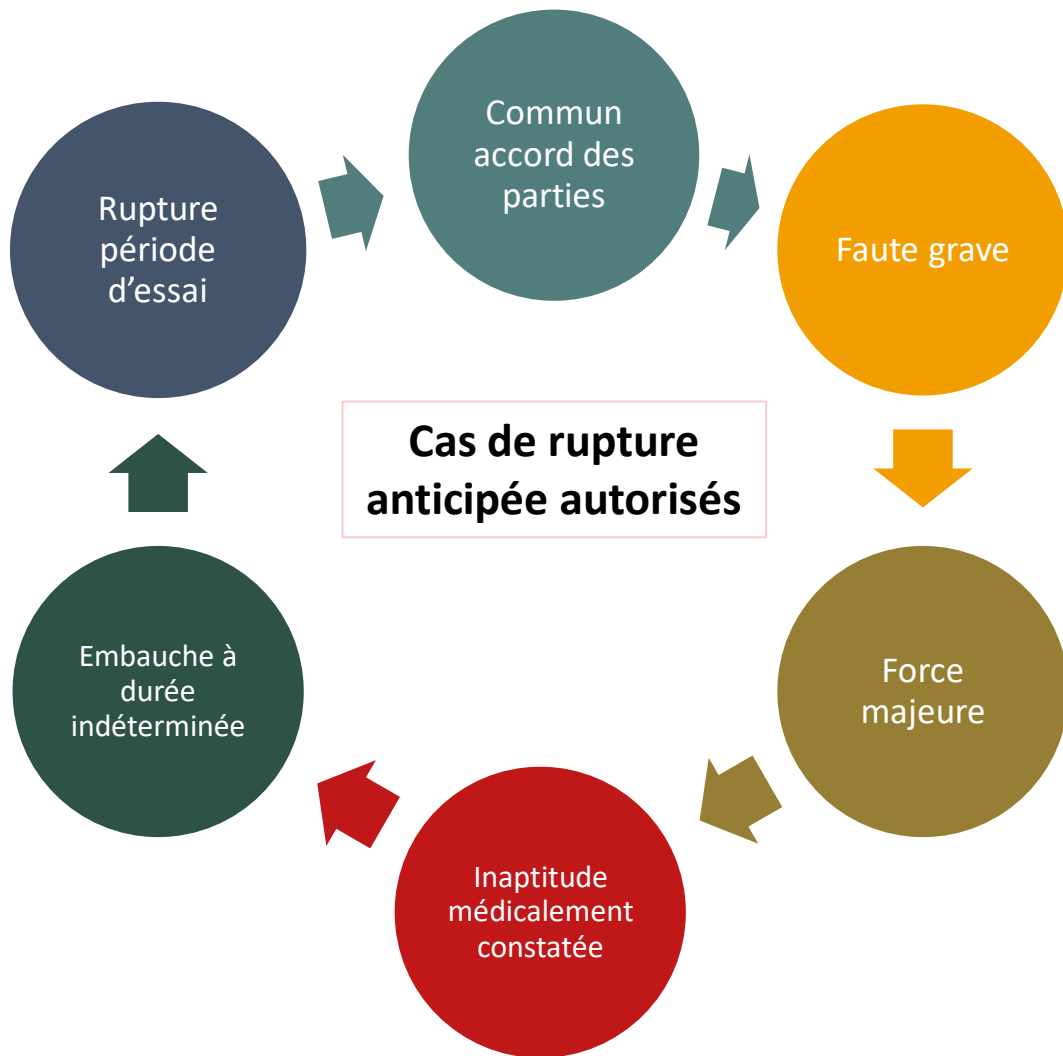
Renouvellement d'un CDD

- Indemnité de fin de contrat versée au terme du renouvellement
- Rupture du contrat par le salarié pendant le renouvellement = absence d'indemnité de fin de contrat (*Circ. DRT n°92/14, 29 août 1992*)



Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD

Rupture anticipée = avant le terme initial ou avant la fin de la période minimale ou réalisation de l'objet en cas de CDD à terme imprécis

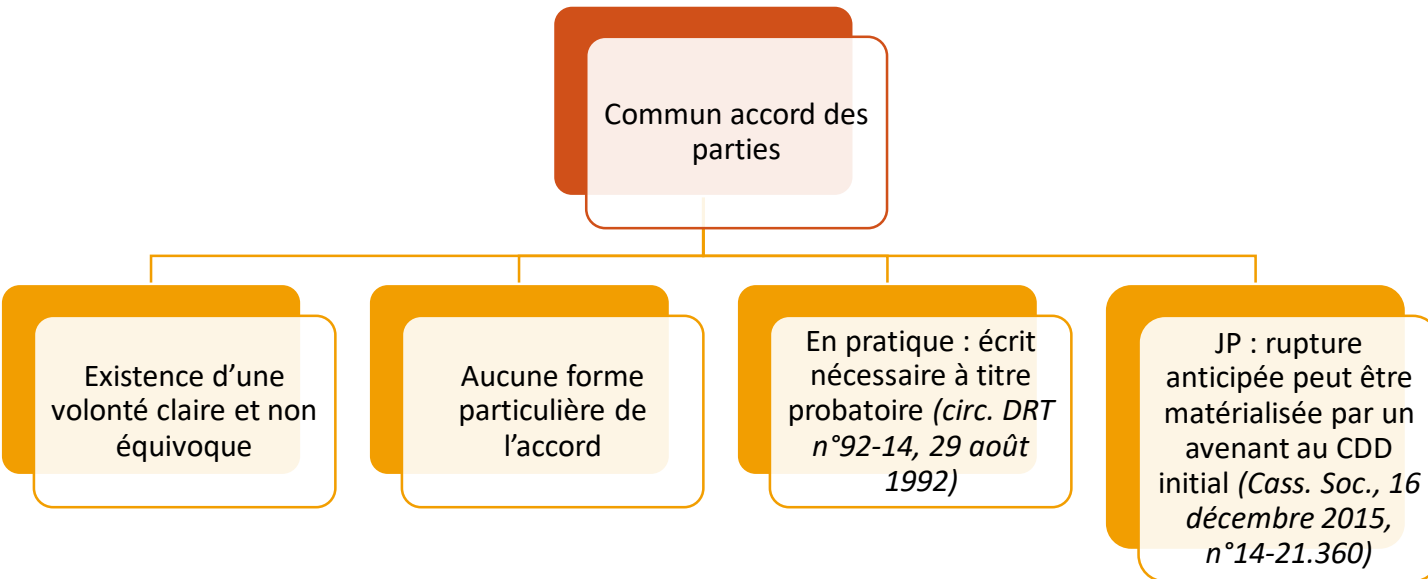


Rupture anticipée

- Uniquement dans les cas énumérés par l'article L.1243-1
- Rupture avant le commencement d'exécution = dommages et intérêts pour le salarié

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : commun accord des parties

Conditions de rupture



Absence de volonté claire et non équivoque : absence d'accord des parties

L'accord du salarié donné sous la violence de l'employeur (*Cass. Soc., 30 novembre 2004, n°03-41.757*)

L'envoi des documents de fin de contrat au salarié (*Cass. Soc., 7 mars 2007, n°05-40.412*)

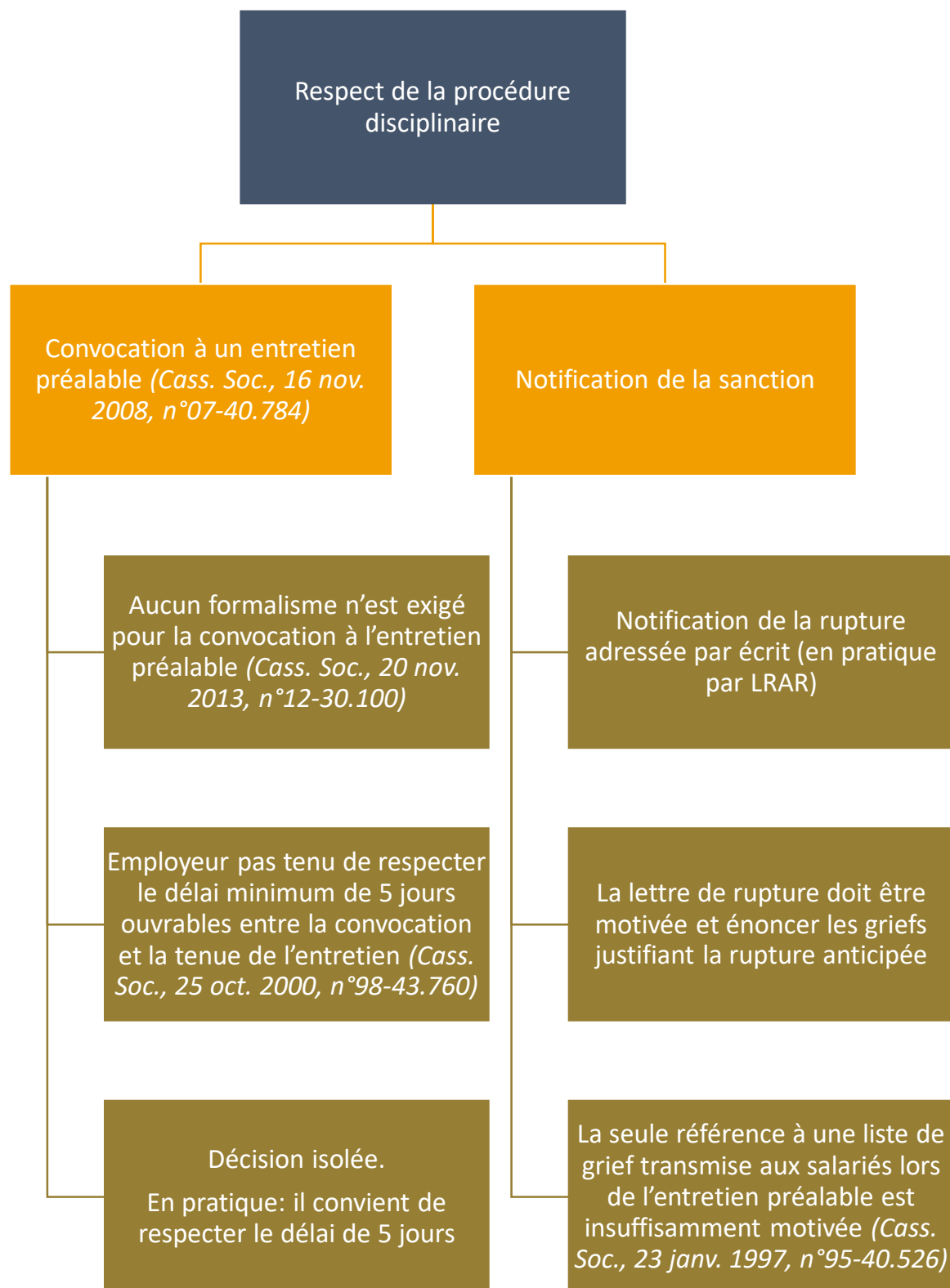
La demande du salarié de solder ses congés payés et la remise des documents de rupture (*Cass. Soc., 3 mai 2016, n°15-12.396*)



La rupture d'un commun accord du CDD ne constitue pas une transaction : met fin à la relation contractuelle mais ne constitue pas une transaction permettant de mettre fin à toute contestation (*Cass. Soc., 6 octobre 2015, n°14-19.126*)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : faute grave du salarié (1/2)

Faute grave : celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc., 27 sept. 2007, n°06-43.867)



Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : faute grave du salarié (2/2)

Nécessité de respecter les garanties de fond

Dispositions statutaires ou conventionnelles peuvent prévoir une procédure disciplinaire plus protectrice des droits des salariés (recours à une commission)



Obligation de respecter ces garanties de fond pour la rupture anticipée du CDD pour faute grave



En cas de non-respect des garanties de fond : rupture du CDD non justifiée et entraîne la condamnation de l'employeur (*Cass. Soc.*, 26 sept. 2012, n°11-18.783)

Nécessité de donner un effet immédiat à la rupture

Rupture du CDD doit prendre effet rapidement à compter de la notification de la sanction



Prise d'effet tardive = faute grave non réellement caractérisée



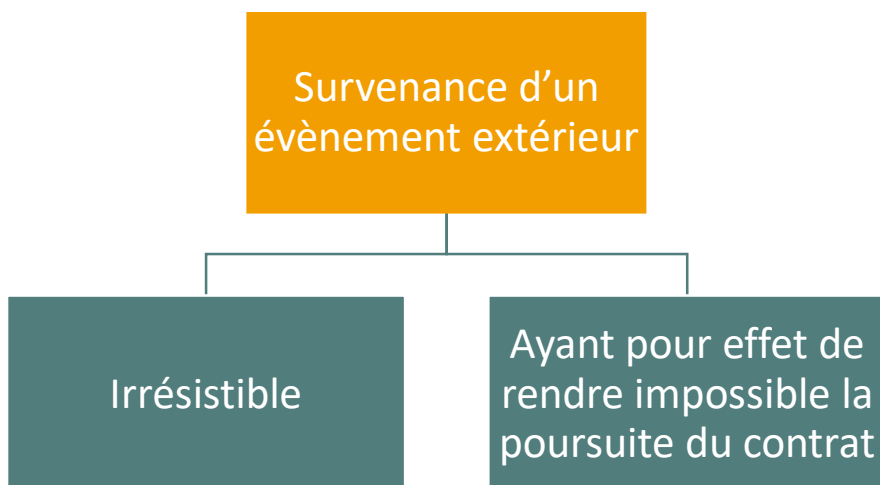
Exemple : JP : 7 jours entre la notification et la prise d'effet (*Cass. Soc.*, 19 nov. 1992, n°92-40.578), préavis de 8 jours inclus dans la lettre de rupture (*Cass. Soc.*, 30 juin 1993, n°91-45.011)



La rupture anticipée d'un CDD pour faute grave d'un salarié protégé : nécessité d'obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du travail

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : force majeure (1/2)

Définition de la force majeure (*Cass. Soc., 12 février 2003, n°01-40.916*)



**Ne constitue pas un cas de
force majeure**



L'incapacité physique d'origine professionnelle ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture immédiate du CDD (*Cass. Soc., 12 février 2003, n°00-46.660*)



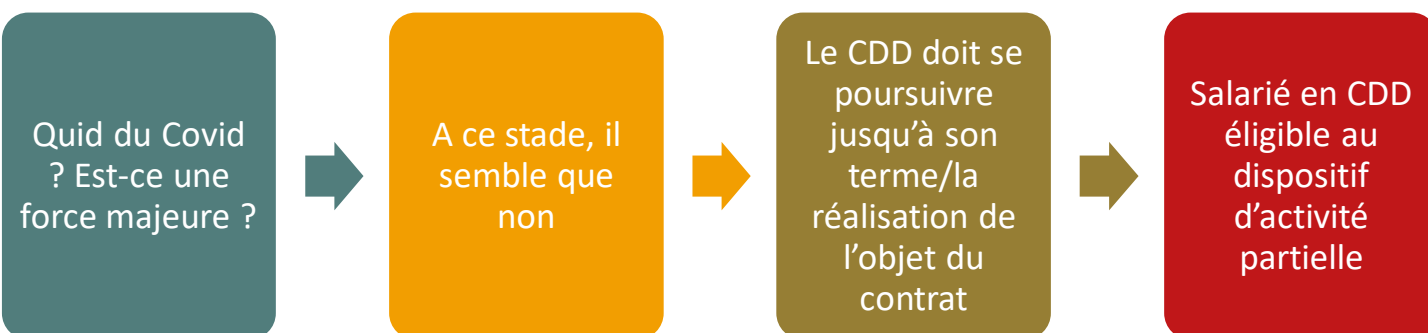
Le décès de l'acteur principal d'une série télévisée (*Cass. Soc., 12 février 2003, n°99-42.985*)



La destruction partielle d'un hôtel du fait d'un cyclone, qui ne rend pas impossible la reprise de l'exploitation après remise en état (*Cass. Soc., 12 février 2003, n°01-40916*)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : force majeure (2/2)

La force majeure a été reconnue par la jurisprudence pour rompre le contrat d'un salarié malade qui avait été recruté pour effectuer un remplacement sur un poste essentiel de l'entreprise et dont la continuité devait être assurée (*Cass. Soc.*, 30 juin 1982, n°80-41.087)



Quelles indemnisations du salarié en cas de sinistre relevant de la force majeure ?



Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : inaptitude du salarié médicalement constatée (1/2)

Conditions

Inaptitude médicalement constatée
par le médecin du travail

D'origine professionnelle ou non
professionnelle (articles L.1243-1,
L.1243-4 L. 1226-4 -2 du Code du
travail)

Procédure à respecter



Inaptitude constatée par médecin du travail



Obligation de rechercher un poste de reclassement



Impossibilité de procéder au reclassement du salarié inapte



Pas d'entretien préalable (*avis. Cass. 21 oct. 2013, n°15-013P*)



Délai d'un mois après avis d'inaptitude : reprise du
paiement du salaire si salarié ni reclassé ni CDD rompu (*art.
L.1226-11 du Code du travail*)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : inaptitude du salarié médicalement constatée (2/2)

Cas de l'avis d'aptitude avec réserves

Jurisprudence : Cass.
Soc., 25 janvier 2011,
n°09-66.834

Avis d'aptitude avec
réserves du médecin
du travail

Refus de l'employeur
de renouvellement du
CDD

Constitue une mesure
discriminatoire à
raison de l'état de
santé

Indemnités versées en cas de rupture anticipée pour inaptitude

Indemnité de rupture au
moins égale à l'indemnité
de licenciement (article
L.1226-4-3 du Code du
travail)

Indemnité doublée si
inaptitude d'origine
professionnelle (art. L.
1226-20 du Code du
travail)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : embauche du salarié en CDI (1/2)

Le salarié peut rompre
légitimement le CDD avant son
échéance lorsqu'il justifie d'une
embauche en CDI
(art. L.1243-2 du Code du travail)

Salarié embauché en CDI
dans une autre entreprise

Salarié embauché dans un
autre établissement de la
même entreprise

Quelles formalités ?

Le code ne précise pas
quelle preuve de
l'embauche en CDI doit être
apportée par le salarié

Position de l'administration :
embauche doit être justifiée
par une lettre d'engagement
comportant une date
d'embauche (*Circ. DRT*
n°2002-08, 2 mai 2002)

Une déclaration d'intention
sans date d'embauche, ne
comportant aucun
engagement futur de
l'employeur n'est pas un
justificatif suffisant

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : embauche du salarié en CDI (2/2)

Respect du préavis



Salarié tenu de respecter un préavis à compter de la rupture



Sauf accord des parties



CDD à terme précis : préavis = 1 jour par semaine compte tenu de la durée du contrat, dans la limite de 2 semaines (*art. L. 1243-2 du Code du travail*)

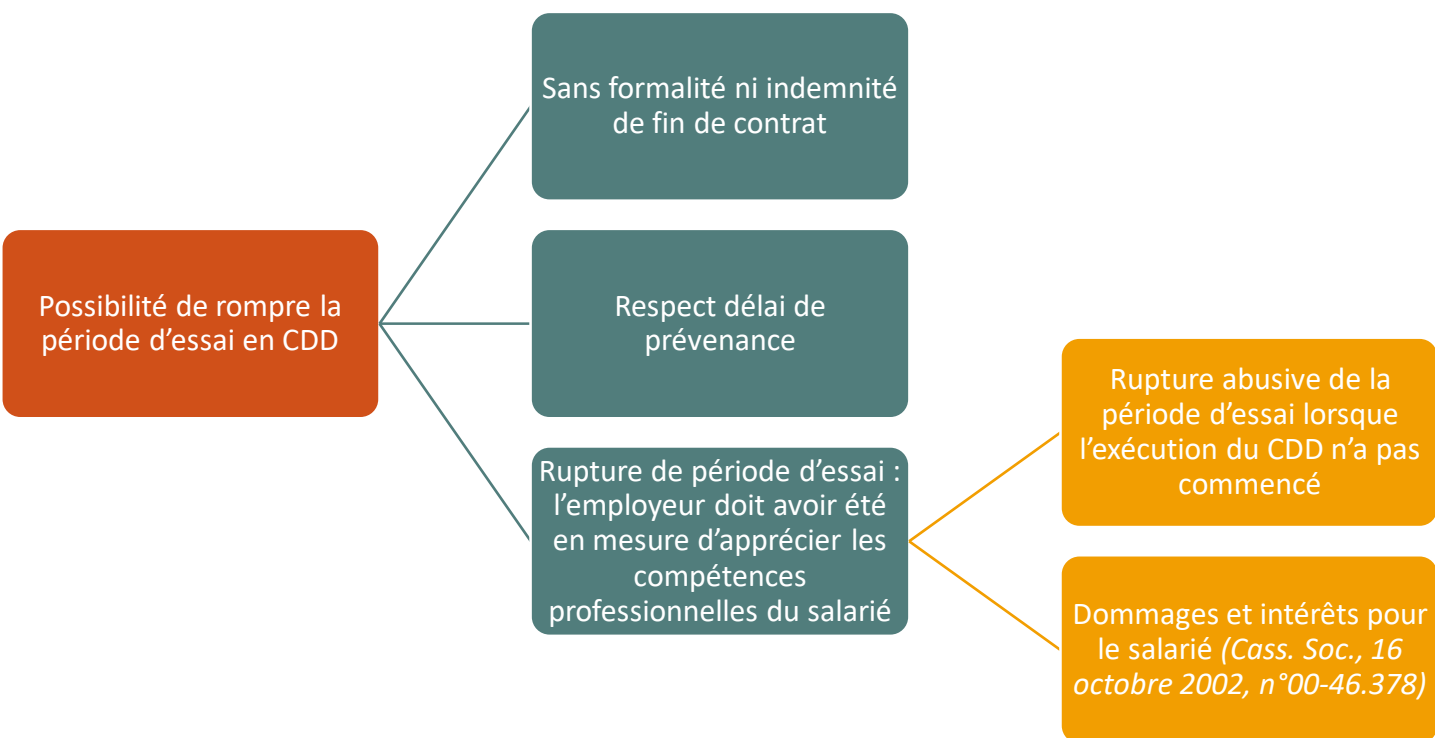


CDD à terme imprécis : préavis = 1 jour par semaine compte tenu de la durée déjà effectuée, dans la limite de 2 semaines (*art. L. 1243-2 du Code du travail*)

Rupture du CDD pour embauche en CDI :
Pas d'indemnité de fin de contrat
(Circ. DRT n°2002-08, 2 mai 2008)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : autres situations (1/2)

Rupture de la période d'essai



Résiliation judiciaire du CDD

A l'initiative de
l'employeur

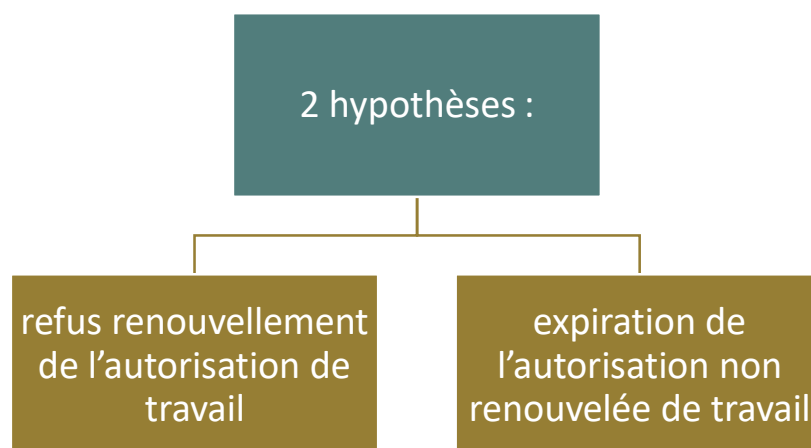
- Initialement admis en cas de faute grave ou de force majeure (Cass. Soc., 15 juin 1999, n°98-44.295)
- Revirement : exclusion de la résiliation judiciaire d'un CDD par l'employeur (Cass. Soc., 4 décembre 2001, n°99-46.364)

A l'initiative du
salarié

- En cas de manquement de l'employeur
- Ex. : non-respect de l'obligation de fournir du travail à un salarié (Cass. Soc., 14 janvier 2004, n°01-40.489)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Rupture anticipée du CDD : autres situations (2/2)

Salarié étranger et autorisation de travail



Comment gérer la fin/le non renouvellement de l'autorisation de travail en CDD?

CDI

- Cause objective de rupture du contrat*
- Exclusion des règles du licenciement
- Versement indemnités de rupture, sauf préavis si ne peut l'effectuer
- Indemnité forfaitaire 3 mois de salaire (art. L.8252-2 C.trav)

CDD

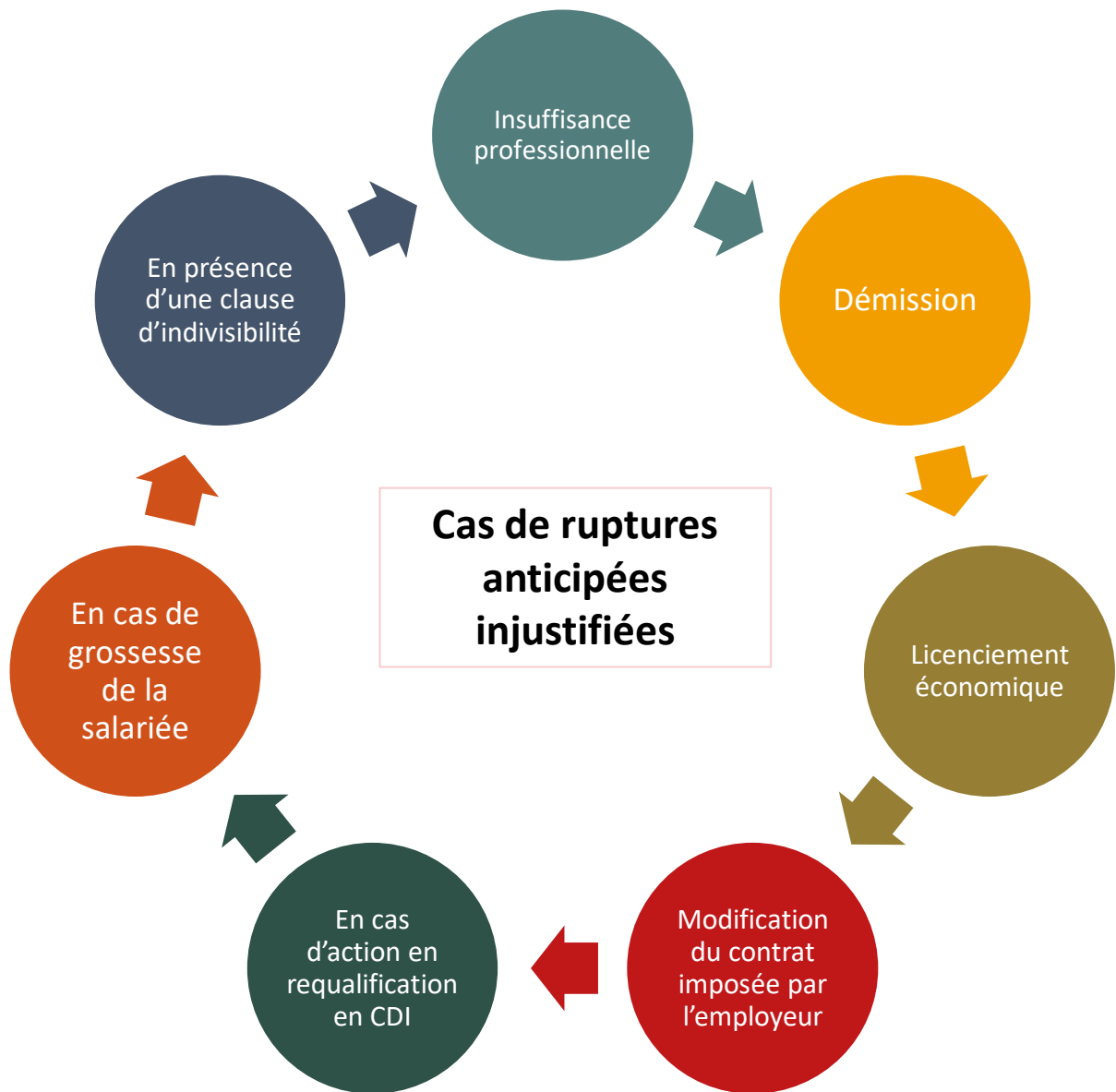
- Cas de rupture non envisagé par l'article L.1243-1 code du travail
- Mais interdiction légale d'employer un salarié étranger sans autorisation de travail
- Par analogie au CDI cause objective de rupture du CDD a priori

Jurisprudence

- Rupture injustifiée d'un CDD, versement des indemnités de rupture (CA Aix en Provence, 14 mars 2013, n° 12/02280)
- Décision isolée
- En attente position Cour de cassation

*Cass. Soc. 9 juillet 2014, 13-11.027

Différents cas de ruptures anticipées



Spécificité pour le licenciement économique

- En principe : le licenciement économique ne permet pas la rupture anticipée du CDD (*Cass. Soc.*, 28 avril 186, n°84-40.538 ; *CE*, 19 nov. 1986, n°39.517)
- Exceptions : CDD conclut pour le remplacement d'un salarié absent : en cas de réorganisation, l'employeur peut mettre fin au CDD avant le retour du salarié remplacé (*Circ. DRT*, n°90/18, 30 oct. 1990)

Les « info'-Strat' Factorhy Avocats » : Conséquences de la rupture anticipée injustifiée du CDD

Rupture anticipée par l'employeur

Rupture anticipée
en dehors des
causes autorisées

Versement de
dommages et
intérêts au salarié
(art. L.1243-4 du
Code du travail)

Correspondant
aux
rémunérations
jusqu'au terme du
contrat

Indemnité de fin
de contrat

Autres conséquences

Respect de la
procédure spécifique
pour les salariés
protégés

Paiement de
l'indemnité
compensatrice de CP

Remise du bulletin de
paie

Les dommages et
intérêts réparant la
rupture anticipée
injustifiée n'ont pas
le caractère de
salaire = pas de
bulletin de paie
(Cass. Soc., 6 mai
2015, n°13-24.261)

Rupture anticipée du fait du salarié

Salarié redevable
de dommages et
intérêts à
l'employeur

Selon le
préjudice subi
(art. L.1243-3 du
Code du travail)

Non versement
de l'indemnité
de fin de contrat

Versement de
l'indemnité
compensatrice
de congés payés