



Faute grave en CDD

L'employeur a-t-il le droit de rompre un contrat à durée déterminée (CDD) pour faute grave ?

Pour être considérée comme grave, la faute doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et ce, même pendant la durée de son préavis. La gravité doit être appréciée au cas par cas. Un même comportement peut être considéré, selon les circonstances, les personnes, etc., comme une faute simple ou une faute grave.

C'est à l'employeur d'apprécier si la faute commise est grave et si le salarié doit quitter l'entreprise. Si tel est le cas, il devra agir rapidement.

Oui. On peut rompre un contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour faute grave (Code du travail, art. L. 1243-1).

NOTEZ-LE :

On parle de rupture anticipée pour faute grave du CDD. La notion de licenciement est réservée au contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Pour rompre un CDD pour faute grave, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire (convocation, entretien, etc.). Pensez à consulter votre convention collective, elle peut prévoir des dispositions particulières en la matière (par exemple, passer devant un conseil de discipline avant de rendre la décision).

L'employeur doit donc convoquer le salarié à un entretien préalable dans un délai maximum de 2 mois après avoir eu connaissance des faits fautifs.

La lettre de convocation indiquera l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle indiquera également la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise (dans la mesure où il ne s'agit pas d'une mesure de licenciement, l'assistance par un conseiller extérieur n'est pas possible).

La convocation est soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée.

Après l'entretien, l'employeur doit respecter un délai de réflexion de 2 jours ouvrables avant de rendre sa décision.

S'il souhaite toujours procéder à la rupture du CDD, il devra rédiger une notification de rupture anticipée pour faute grave expliquant les motifs de cette sanction.

Celle-ci peut être adressée au salarié en lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au plus tard dans le mois qui suit l'entretien. Dans ce cas, le contrat est rompu dès réception de la lettre.

⚠ ATTENTION :

Si la faute grave n'est pas caractérisée, l'employeur devra verser des dommages et intérêts au salarié pour résiliation anticipée du contrat en dehors des cas de rupture autorisés (montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, plus l'indemnité de fin de contrat).

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du CDD pour faute grave.

Congés payés en préavis de retraite

La prise des congés pendant le préavis de retraite peut-elle être imposée par l'employeur ?

C'est l'employeur qui décide des dates des congés payés, il peut donc imposer au salarié de prendre ses congés pendant le préavis de retraite, à la condition que les dates des congés aient été fixées avant le début du préavis. Dans ce cas, la durée du préavis de retraite est suspendue le temps des congés et reprend son cours le jour du retour du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 12 mars 1997, n° 95-15.561).

Si les dates de congés payés n'avaient pas encore été fixées, la prise des congés doit être fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En cas d'accord, la règle de suspension du préavis pendant les périodes de congés s'applique également.