

## Management

### >> Droits du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL\*

## Rupture d'un CDD : attention danger !

**Le contrat à durée déterminée (CDD) est un « contrat d'exception » qui nécessite un motif précis, par exemple le remplacement d'un salarié absent ou l'accroissement temporaire d'activité. Sa rupture peut entraîner de nombreux contentieux.**

La rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être faite de façon unilatérale par l'employeur qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Le salarié peut mettre fin à un CDD en toute légalité quand il peut justifier d'une embauche en CDI par un autre employeur. La rupture anticipée peut aussi être décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

### Rupture d'un commun accord

Quand l'employeur et le salarié sont d'accord pour interrompre le CDD, leur consentement doit être libre. Il ne doit donc pas avoir été donné sous la pression, après une manœuvre dolosive ou encore du fait d'une erreur. La volonté de l'employeur et du salarié doit aussi être claire et non équivoque.

La rupture d'un commun accord doit être formalisée par un écrit. L'employeur doit veiller à ce que cet acte soit distinct du reçu pour solde de tout compte et du certificat de travail, à défaut de quoi, les juges estiment que le salarié n'a pas exprimé sa volonté claire et non équivoque de mettre fin à son CDD. Pour autant, l'employeur n'est pas totalement à l'abri d'un contentieux quand il fait signer au salarié un document selon lequel il accepte la rupture d'un commun accord.

L'employeur paie l'indemnité de précarité et l'indemnité compensatrice de congés payés. Le salarié a droit aux allocations chômage.

### Rupture par l'employeur pour faute grave du salarié

L'employeur peut rompre un CDD s'il a une faute grave à reprocher au salarié. A défaut, il se place en dehors des cas de rupture autorisés. La faute grave est celle qui est d'une gravité telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat de travail jusqu'à son terme.

Dans le Code du travail, on ne parle de « licenciement » que pour la rupture d'un CDI. L'employeur doit donc suivre la procédure disciplinaire prévue pour une sanction autre qu'un licenciement (article L.122-41).

L'employeur doit :

- convoquer le salarié à un entretien préalable en lui laissant un délai suffisant pour s'y préparer ;
- conduire l'entretien au cours duquel le salarié ne peut être assisté que par un collègue de son choix ;

- notifier la rupture par lettre motivée au moins un jour franc après l'entretien, sachant que la violation de ce délai est une irrégularité de procédure qui ouvre droit à des dommages et intérêts mais n'affecte pas la validité de la rupture.

Dans ce cas, l'employeur n'a pas à verser l'indemnité de fin de contrat. Toutefois, si la faute grave se produit ou est découverte au cours du renouvellement, il doit verser l'indemnité de précarité due au titre du premier CDD. Il doit payer l'indemnité compensatrice de congés payés, sauf en cas de faute lourde.

### Rupture par l'employeur pour force majeure

La force majeure autorise l'employeur à rompre le CDD.

Elle peut être définie comme un événement imprévisible, inévitable et insurmontable ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat. En pratique, les situations où la force majeure est caractérisée sont rares. Le décès de l'employeur n'autorise pas la rupture du CDD dans le cadre de la succession. La fermeture administrative ne constitue pas un cas de force majeure.

Si la force majeure est établie, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice de fin de contrat. L'AGS verse au salarié une indemnisation égale aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme de son CDD. ■

\* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

### >> GROS PLAN

## Le salarié peut rompre un CDD pour embauche en CDI

Le salarié peut rompre son CDD s'il justifie de son embauche en CDI par une lettre d'engagement ou un contrat. Il notifie la rupture par écrit et doit respecter un préavis d'un maximum de deux semaines.

L'employeur est dispensé de verser l'indemnité de fin de contrat mais il doit payer l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il faut être très prudent dans la conclusion d'un CDD et encore plus dans sa rupture. Si l'employeur rompt un CDD en dehors des cas autorisés, il devra verser au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait dû lui verser jusqu'au terme du contrat. **J.-P.K.**