Image not found or type unknown

LA RUPTURE D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE EST ENCADREE

publié le **15/12/2011**, vu **21683 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Les cas de rupture de CDD sont strictement encadrés par la Loi. En cas de rupture abusive du salarié ou de l'employeur, des dommages et intérêts seront envisageables.

La rupture anticipée d'un CDD est plus stricte que celle du contrat à durée indéterminée.

La rupture interviendra en principe, à l'échéance du terme prévu au contrat ou dès la réalisation de l'objet du contrat lorsque celui-ci est conclu sans terme précis ou à la fin de la durée maximum légale. Cette cessation se fait sans formalité particulière.

qu'en est-il de la rupture anticipée ?

I- Les quatre situations autorisant la rupture d’un CDD de façon anticipée

A) Par accord de l’employeur et du salarié

Dans ce cas le CDD peut être rompu à tout moment d’un commun accord, lequel doit faire l'objet d'un écrit et porter une volonté claire et non équivoque des parties de rompre le contrat.

Elle ne donne pas lieu au versement de dommages et intérêts.

B) La force majeure

Elle constitue est un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable rendant impossible l'exécution du contrat de travail.

L’appréciation de la force majeure est strictement interprétée par les conseils de prud’hommes.

Une cessation d'activité de l'entreprise, liée à des difficultés économiques importantes

La cessation d’entreprise, le redressement ou la liquidation judiciaireou la maladie du salarié ne relèvent pas de la force majeure.

En revanche l’incendie qui détruit entièrement les installations de l’entreprise sera constitutif de la force majeure.

L'indemnité de précarité ou de fin de contrat.ne sera pas due.

C) La faute grave

Elle est constituée d'un fait ou d'un ensemble de faits établissant une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la continuation du contrat de travail.

Elle peut être imputable au salarié (ex abandon de poste, insubordination, violences envers un autre salarié ou un client…) mais aussi à l'employeur (harcèlement sexuel ou moral, injures racistes à l'encontre de l'un de ses employés…).

L'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute grave.

D) L'embauche du salarié à durée indéterminée

Le salarié qui justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée peut rompre le CDD avant la fin du terme.

Il doit pour cela respecter un préavis, calculé à raison d'un jour par semaine de travail, dans la limite de deux semaines.

Le salarié se verra remettre les documents liés à la rupture de son contrat:

certificat de travail, solde de tout compte et attestation pôle emploi.

E) La rupture pour inaptitude

Je renverrai le lecteur à mon article traitant spécifiquement de ce nouveau cas de rupture du CDD
LOI N°2011-525 DU 17 MAI 2011 ET NOUVEAU CAS DE RUPTURE DE CDD

retenons en substance qu'antérieurement à la loi précitée et au 19 mai 2011, l'employeur pouvait demander la résolution judiciaire du contrat, uniquement en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Lorsque d'inaptitude était consécutive à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, il devait alors patienter jusqu'à la fin du contrat.

Depuis le **19 mai 2011** l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail d'origine professionnelle ou non permettra la rupture du CDD.

L'inspecteur du travail devra autorisé la rupture anticipée d'un salarié protégé.

Une obligation de reclassement sera obligatoire.

Si le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si son contrat n'est pas rompu à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, l'employeur doit de nouveau lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail

La rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une **indemnité de rupture**, versée sans condition d'ancienneté, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le montant est doublé en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

professionnelle.

En cas d'ancienneté inférieure à un an, le montant de l'indemnité est calculé au prorata de la durée d'emploi.

L'indemnité est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire.

L'indemnité de précarité est également due.

II- La sanction découlant de la rupture abusive

Le conseil de prud'hommes sera compétent pour analyser la situation et évntuellement condamner à dédommager la partie qui subit un préjudice.

A) En cas de rupture à l'initiative de l'employeur

Si l'employeur rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas visés dans le I-

Il devra payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

Ainsi, s'il restait huit mois de contrat au salarié dont le CDD a été injustement rompu, l'employeur devra lui verser une indemnité au moins égale à huit mois de salaire.

B) En cas de rupture à l'initiative du salarié

Le salarié peut être condamné par le conseil à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Le préjudice varie donc en fonction des circonstances de la rupture. Il pourrait, par exemple, être élevé si la rupture a eu lieu à la veille d'un rendez-vous important avec un client.

Restant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD sabine

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés