



Rupture du CDD pour faute grave : attention au respect de la procédure disciplinaire

Fiche pratique publié le 20/05/2014, vu 2955 fois, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Dans un arrêt rendu le 14 mai 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation précise la nature de l'indemnité due en cas d'absence de convocation à un entretien préalable dans le cadre du licenciement pour faute grave d'un salarié en Contrat à durée déterminée.

Par son arrêt du 14 mai 2014, la Cour de cassation précise que **l'absence de convocation à un entretien préalable lors la rupture d'un CDD doit être qualifiée d'irrégularité de procédure.**

Elle affirme que cette carence de l'employeur ne remet pas en question le fondement de la décision de rupture mais **cause nécessairement un préjudice au salarié qu'il conviendra de réparer.**

En effet, les seuls cas de rupture d'un contrat à durée déterminée autre que l'accord commun du salarié et de l'employeur sont la faute grave, la force majeure ou l'inaptitude (L. 1243-1 du Code du travail).

La procédure de licenciement "classique" étant réservée à la rupture d'un Contrat à durée indéterminée, l'employeur qui met fin au CDD pour faute grave doit mettre en oeuvre la **procédure disciplinaire** décrite aux articles 1331-1 et suivants du Code travail.

Ainsi, il doit notamment **convoquer le salarié concerné à un entretien préalable**, lui notifier la sanction par **écrit motivé** tout en respectant les **délais** procéduraux et de prescription et en veillant à ne pas sanctionner deux fois les mêmes faits.

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Contact : contact@avocat-jalain.fr

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

Cass. soc. 14 mai 2014, n° 13-12071

"LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué(Basse-Terre, 9 janvier 2012), que M. X... a été engagé par contrat à durée déterminée en date du 1er octobre 2006 par la société Magic Mobil, en qualité de technicien, dans le cadre d'une convention de contrat d'accès à l'emploi ; que la rupture anticipée de son contrat de travail pour faute grave lui a été notifiée le 23 juillet 2007 ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés d'inversion de la charge de la preuve et de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de preuve dont elle a fait ressortir qu'il était établi que l'employeur n'avait eu connaissance des faits fautifs que dans le délai de deux mois prescrit par l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de dire que l'absence de convocation à un entretien préalable à la rupture anticipée pour faute grave de son contrat à durée déterminée était seulement constitutive d'un « licenciement » irrégulier et de le débouter en conséquence de ses demandes tendant à voir déclarer ce « licenciement » abusif de ce chef alors, selon le moyen, que si un contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant son terme par l'employeur en cas de faute grave du salarié, la procédure disciplinaire doit être respectée de sorte qu'est abusive et non pas seulement irrégulière la rupture anticipée d'un tel contrat sans convocation de l'intéressé à un entretien préalable ; que tout en constatant que M. X... n'avait pas été convoqué à un entretien préalable à la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée pour faute grave, la cour d'appel qui a cependant considéré qu'une telle absence de convocation constituait une simple irrégularité de la procédure ouvrant droit à une indemnité pour procédure irrégulière, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles se déduisait le caractère abusif et non pas seulement irrégulier de la rupture du contrat de travail de M. X..., au regard des articles L. 1332-1, L. 1332-3, L. 1243-1 et L. 1243-4 du code du travail qu'elle a ainsi violés ;

*Mais attendu que c'est par une exacte application de la loi que la cour d'appel a décidé que **si l'absence de convocation à un entretien préalable constitue une irrégularité de la procédure de rupture du contrat de travail à durée déterminée, elle n'affecte pas le bien-fondé de cette mesure** ; que le moyen n'est pas fondé ;*

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen unique du pourvoi incident éventuel que le rejet du pourvoi principal rend sans objet ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident éventuel ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze mai deux mille quatorze."