Le licenciement en CDD

Description

Le licenciement en CDD est encadré par la loi. Une procédure spécifique doit être suivie par le gérant de l'entreprise lors de la rupture du contrat de travail. Que l'on soit employeur ou employé, la procédure est à connaître. La décision de rompre l'accord peut venir **d'une partie ou de l'autre**. La décision peut aussi être prise d'un **commun accord**. Dans tous les cas, il est impératif de respecter les droits du salarié lorsque le cas se présente.

Modèle de lettre de licenciement
Télécharger notre guide complet sur le licenciement (gratuit)

Pour quels motifs l'employeur peut-il licencier un salarié en CDD ?

Il arrive que l'employeur soit contraint de mettre fin à un CDD avant son terme, de nombreuses raisons peuvent le pousser à engager une procédure de licenciement. Il arrive que le salarié soit licencié pour avoir commis une **faute** ou pour le fait de **ne pas avoir respecté les horaires**. Pour rappel, en CDI, il est possible de licencier un employé pour une raison économique ou une insuffisance professionnelle, voire pour une faute qui n'est pas grave.

Faute grave

Le salarié commet une faute grave **quand il manque délibérément à ses obligations disciplinaires ou contractuelles** d'une des manières suivantes :

- Insubordination ;
- Non-respect des obligations de sécurité et d'hygiène ;
- Commission de négligences graves ;
- Abandon de poste ;
- Violence ou injure envers les autres employés.

Ce sont les principales raisons qui peuvent conduire au licenciement dans le cadre d'un CDD. En effet, elles **rendent impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise**

© 2023 LEGALPLACE SAS

, compte tenu de :

- Ses fonctions ;
- Son ancienneté ;
- L’existence ou non de sanctions antérieures.

L’employeur se doit de respecter une procédure disciplinaire pour effectuer le licenciement. Soulignons qu’il n’a **pas le droit de rompre le CDD s’il a déjà sanctionné l’employé pour les mêmes faits** auparavant, par exemple par un avertissement.

À noter : dans le cas où la faute grave aurait été commise par l’employeur, le salarié pourrait saisir le tribunal afin d’obtenir des dommages et intérêts.

Faute lourde

L’employé est licencié pour faute lourde **s’il a cherché à nuire à la personne ou à l’entreprise** qui l’emploie. Les cas suivants sont rares, mais peuvent être pris pour exemple :

- Le salarié est à l’origine de malversations ;
- Il dévoile des procédés et des méthodes de fabrication confidentielles à un concurrent.

Inaptitude constatée par le médecin

Ce motif de licenciement en CDD **doit être constaté par le médecin du travail**. Il n’est valable que s’il n’est pas possible de proposer un autre travail approprié aux capacités du salarié ou s’il refuse le nouveau poste. Cette situation reste toutefois assez rare.

Cas de force majeure

Un cas de force majeure peut également rendre la poursuite de la collaboration impossible. Tel est par exemple le cas **si les locaux professionnels sont devenus inutilisables** pour les causes suivantes :

- Inondation ;
- Explosion
- Destruction des locaux ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Incendie.

Dans le cas où de tels événements surviendraient, le salarié ne serait **pas en droit de prétendre à une indemnité de fin de contrat**. La maladie et les difficultés d'ordre économique n'en font pas partie, quelle que soit leur ampleur.

Bon à savoir : si le CDD comporte une période d'essai, il peut être rompu sans justification pendant cette période, par l'une ou l'autre partie.

Quelle procédure doit suivre un employeur qui souhaite licencier un salarié en CDD ?

Il faut que l'employeur suive une procédure de licenciement spécifique. Quand celle-ci n'est pas respectée, le salarié a le droit de saisir le **Conseil des prud'hommes** pour obtenir des indemnités pour irrégularité de la procédure.

Délai à respecter

L'employeur doit se conformer à certains délais dans le cadre d'un licenciement. Il dispose d'**un mois pour convoquer le salarié** concerné à un entretien préalable. La convocation peut être remise en main propre ou envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Après l'entretien, le représentant de l'entreprise se doit également de lui envoyer **dans le même délai** un courrier de licenciement contenant les **motifs de la rupture** du contrat de travail.

Entretien préalable au licenciement

Au cours de l'entretien préalable au licenciement, le salarié a le droit de **se faire assister par un de ses collègues**. Son employeur doit d'ailleurs **l'en informer dans la lettre de convocation**. Il faut également que celle-ci contienne le lieu, la date et l'heure de l'entretien.

Envoi d'un courrier recommandé

Une fois l'entretien préalable au licenciement terminé, **l'employeur se doit de rappeler les motifs de la rupture** du contrat au salarié dans une LRAR. Cette dernière est à envoyer au moins un jour après le rendez-vous. À titre de rappel, le **délai d'envoi maximum est d'un mois**

© 2023 LEGALPLACE SAS

. S’il n’est pas respecté, l’employé se trouve en droit de demander des dommages et intérêts.

Quels sont les droits et indemnités du salarié licencié ?

En cas de non-respect des droits du salarié, l’employeur risque de devoir payer des **dommages-intérêts**. Les indemnités du salarié licencié dépendent surtout des motifs du licenciement.

En cas de licenciement pour faute

Si le salarié a commis une faute grave, **il n’a droit qu’à des indemnités de congés payés**. Pour être valable, la faute doit impacter le fonctionnement de l’entreprise. Dès qu’il la découvre, l’employeur est autorisé à **mettre le salarié à pied à titre conservatoire**. En effet, le licenciement peut s’effectuer **sans préavis**.

En cas de licenciement pour inaptitude médicale

Le salarié touche une indemnité de précarité en cas de licenciement pour inaptitude médicale. Il reçoit aussi une indemnité de rupture au moins égale à l’indemnité conventionnelle ou prévue par la loi **si son travail n’est pas à l’origine de cette inaptitude**. Dans le cas contraire, l’employeur doit lui octroyer une indemnité supérieure ou égale au double de la somme en question.

L’indemnité de rupture, quant à elle, est versée sans condition d’ancienneté. Elle doit être octroyée en même temps que le dernier salaire.

À noter : en cas de rupture illicite de la part du salarié, celui-ci perd le bénéfice de l’indemnité de précarité. Il peut également être condamné à verser des dommages et intérêts à l’employeur. Le montant doit être proportionnel au préjudice et est fixé par le juge en fonction d’une évaluation présentée par le représentant de l’entreprise.

Qu’est-ce qu’un licenciement abusif ?

Comme mentionné précédemment, l’employeur ne peut pas rompre un CDD avant son terme, sauf dans l’un des cas suivants :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Accord de l'employé ;
- Faute grave de l'employé ;
- Inaptitude physique de l'employé ;
- Force majeure.

Le salarié peut également initier la rupture parce qu'un CDI lui a été proposé. En dehors de ces cas, toute rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur **peut être qualifiée d'abusive**.

Les cas de licenciement abusif

Le licenciement sous CDD peut être considéré comme abusif **quand une violation importante des obligations de l'employeur a lieu**, par exemple en cas de :

- Harcèlement moral ;
- Harcèlement sexuel ;
- Abus de pouvoir ;
- Abus d'autorité.

Dommages et intérêts en cas de licenciement abusif

En cas de rupture abusive, l'employé peut se voir verser des dommages et intérêts dont **le montant est supérieur ou égal au montant des rémunérations** qu'il devrait toucher jusqu'à la fin du contrat de travail.

En effet, la rupture illicite de la part de l'employeur est sévèrement punie par la loi si le salarié décide de faire valoir ses droits. Ce dernier dispose de **2 ans à partir de la rupture du contrat** pour agir en justice et demander la nullité du licenciement.

D'autre part, si la rupture du contrat est à l'initiative du salarié, **aucune prime de précarité ne lui sera versée**.

Quelles sont les différences entre le licenciement et la rupture du CDD d'un commun accord ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

On parle de licenciement en CDD dès lors que le salarié et le représentant de l'entreprise n'ont pas exprimé leur consentement mutuel pour l'arrêt du contrat de façon claire. Le licenciement s'effectue **à l'initiative de l'employeur**.

La rupture du contrat d'un commun accord, également appelée rupture à l'amiable ou négociée, quant à elle, se caractérise par **une volonté des deux parties d'y mettre un terme**. D'autre part, elle ne peut en aucun cas être déterminée à l'avance, mais sera matérialisée par un document écrit signé. Ce dernier sert à prouver le consentement libre de l'employeur et de l'employé en cas de litige. Il doit contenir la **date** de la fin du CDD ainsi que les **conditions financières** applicables à la rupture. En règle générale, les droits du salarié nés de l'existence du contrat, par exemple l'accès à l'allocation chômage, sont préservés.

© 2023 LEGALPLACE SAS