A quelles conditions peut-on rompre un CDD saisonnier ?

Description

Le contrat à durée déterminée (CDD) saisonnier s'achève normalement à l'arrivée du terme sans besoin pour l'employeur ou le salarié de respecter un éventuel préavis. Si le salarié continue à travailler pour l'employeur après la fin du CDD, celui-ci deviendra un contrat à durée indéterminée (CDI). A la fin de son contrat, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de fin de contrat en cas de CDD saisonnier.

Une rupture anticipée du CDD saisonnier ne peut être envisagée que dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur
- Conclusion d'un contrat à durée indéterminée
- Faute grave du salarié ou de l'employeur
- Force majeure
- Inaptitude du salarié

Modèle de contrat de travail CDDTélécharger notre guide sur le CDD

Rupture du CDD saisonnier à l'arrivée du terme

Fin du CDD saisonnier

L'extinction du CDD saisonnier à l'échéance du terme prévu dans le contrat est automatique et s'impose à l'employeur et au salarié. Ni l'employeur ni le salarié n'ont besoin de respecter la procédure de rupture du contrat comme c'est le cas pour **rompre un CDI**.

Attention ! La poursuite de la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié après la fin du CDD saisonnier est sanctionnée par la requalification du contrat en CDI.

Exemple : un salarié continue à être en charge de certaines tâches après la fin de la saison. Dans ce cas, la relation contractuelle se poursuit après la fin du CDD saisonnier et le contrat est requalifié en CDI.

Toutefois, le CDD saisonnier ne sera pas requalifié en CDI si le salarié est revenu à

© 2023 LEGALPLACE SAS

son poste de travail après l'échéance du terme alors que l'employeur s'y est clairement opposé.

Indemnités de fin de CDD saisonnier

A la fin d'un CDD, l'employeur doit en principe verser une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de la situation du salarié. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (Article L1243-8 Code du travail).

Cependant, cette indemnité n'est pas due en cas de CDD saisonnier.

Attention ! Les tribunaux sont vigilants concernant l'exclusion de cette indemnité et vérifient que l'activité visée présente effectivement un caractère saisonnier.

Cas de rupture anticipée du CDD saisonnier

Accord entre le salarié et l'employeur : comment rompre un CDD à l'amiable ?

L'employeur et le salarié peuvent décider ensemble de mettre fin au CDD saisonnier avant l'échéance du contrat.

- **rédaction d'un écrit conseillée** : même s'il n'existe pas de condition de forme particulière pour la rupture d'un commun accord, il est recommandé de recourir à un document écrit.

Attention ! La signature du reçu pour solde de tout compte ne caractérise pas une prise d'acte de rupture d'un contrat de travail saisonnier.

- **existence d'une volonté claire et non équivoque** : la lettre de rupture établie par l'employeur et le salarié doit contenir l'accord clair du salarié à la rupture.

Ex: l'apposition par le salarié de la mention "lu et approuvé" sur la lettre délivrée par l'employeur lui-même n'est pas suffisante. En effet, le salarié doit avoir assez de temps pour réfléchir sur les conséquences de la rupture anticipée du CDD – ce qui n'est pas le cas s'il reçoit la lettre de l'employeur et appose au même moment la mention "lu et approuvé". Il s'agit ici de protéger le salarié d'une rupture à l'initiative de l'employeur et « déguisée » en rupture d'un commun accord.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Démission CDD préavis ou sans préavis ?

Le salarié ne peut pas rompre par une **lettre de démission** un **CDD** saisonnier. Si un salarié envisage de démissionner en raison de reproches à l'encontre de son employeur, il doit être en mesure de prouver la faute grave de son employeur.

Attention ! Puisque la démission du salarié correspond à une rupture anticipée du CDD saisonnier en dehors des cas autorisés par la loi, l'employeur pourra demander des dommages-intérêts au salarié pour le préjudice subi.

Conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI)

Lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, le salarié est en droit de rompre le CDD saisonnier avant l'échéance du terme.

Comme le précise l'article L1243-2 du Code du travail, « sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1. De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
2. De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.
   Le préavis ne peut excéder deux semaines. »

Ex : le contrat comportait un terme précis de 8 semaines. Il faudra donc respecter un préavis de 8 jours (un jour par semaine).

Le préavis se décompte en jours ouvrés, c'est-à-dire du lundi au vendredi. « Justifier de la conclusion d'un CDI » signifie que le salarié a reçu une proposition d'emploi en CDI. Si par la suite, l'embauche en CDI n'a finalement pas lieu, le salarié sera tout le même dans le cas de rupture autorisée par la loi et l'employeur ne pourra pas demander des dommages-intérêts au salarié.

Faute grave du salarié

L'employeur peut mettre fin au CDD saisonnier en cas de faute grave du salarié. Cela implique la caractérisation d'un comportement gravement fautif du salarié suivie de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

© 2023 LEGALPLACE SAS

- **comportement gravement fautif** : une faute grave se caractérise par un danger pour l'employeur en cas de maintien du salarié à son poste. Ce type de faute rend impossible le maintien de la relation contractuelle. Certains critères comme celui du risque couru par l'entreprise permettent de caractériser une faute grave.

Ex : négligences d'un salarié qui mettent en péril l'avenir de l'entreprise ou insubordination du salarié (refus d'exécuter les instructions de l'employeur)

Bon à savoir : l'abandon de poste en CDD peut aussi être considéré comme faute grave.

- **absence de faute grave** : toutefois, aucune faute grave n'est caractérisée lorsque, par exemple, le salarié n'a pas justifié ses absences alors qu'il était malade mais qu'aucune perturbation d'entreprise n'est à noter.
- **procédure disciplinaire** : l'employeur doit mettre en œuvre la procédure disciplinaire lorsqu'il envisage de se séparer de son salarié au motif d'une faute grave. A partir du moment où il prend connaissance des faits caractérisant une faute grave, il doit rapidement procéder à la mise en œuvre de cette procédure.
- **entretien préalable** : l'employeur a l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable.
- **notification écrite et motivée de la rupture du CDD** : la lettre de rupture doit préciser le motif de la sanction.
- **non-respect de la procédure disciplinaire** : le non-respect de la procédure disciplinaire donne lieu à l'allocation de dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le salarié. Uniquement en cas d'absence de motif dans la lettre, la rupture du CDD sera considérée comme non justifiée.

Faute grave de l'employeur

La faute grave justifiant la rupture du CDD saisonnier peut également émaner de l'employeur. Dans ce cas, le salarié est alors autorisé à mettre un terme au contrat. Le degré de gravité de la faute de l'employeur est important : s'il s'agit d'une simple erreur de la part de l'employeur, la rupture anticipée du salarié n'entrera pas dans les cas prévus par la loi.

- **difficultés relationnelles avec l'employeur**: les difficultés relationnelles que le salarié peut rencontrer avec son employeur ne justifient pas une rupture anticipée du CDD sauf si ces difficultés aboutissent à un comportement agressif de la part de l'employeur.

© 2023 LEGALPLACE SAS

- **comportement agressif de l'employeur** : lorsque le salarié subit des violences de la part de son employeur, il est en droit de résilier immédiatement son CDD. Le harcèlement physique ou moral (ex : propos blessants, méprisants) justifient également une rupture du contrat par le salarié.

Force majeure

- **définition de la force majeure** : la force majeure correspond à un évènement imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté des parties. La réalisation de ce type d'événement rend impossible la poursuite de la relation contractuelle jusqu'à la fin prévue du contrat. La force majeure peut être invoquée aussi bien par l'employeur que par le salarié.
- **exemples de cas de force majeure** : en pratique, il n'est pas évident de caractériser la force majeure. En effet, la poursuite de la relation contractuelle doit être impossible et non pas seulement difficile ou onéreuse. L'impossibilité ne doit pas non plus être partielle ou limitée.

Ex : en cas d'incendie, il y aura cas de force majeure uniquement si les locaux ont été entièrement détruits. Néanmoins, en cas de cyclone, si un hôtel est détruit partiellement, son exploitation n'est pas impossible et aucun cas de force majeure ne peut être caractérisé.

Inaptitude du salarié

L'inaptitude du salarié justifiant une rupture anticipée du CDD saisonnier peut être d'ordre physique ou mental. Les conditions constitutives d'une telle inaptitude sont les suivantes :

- l'inaptitude physique ou mentale doit nécessairement être **constatée par le médecin du travail**
- le **reclassement** du salarié doit être **impossible** ou le salarié a refusé l'emploi proposé

© 2023 LEGALPLACE SAS