Fiche n°10. La cessation d'un contrat de travail : ▶ La cessation d'un C.D.D.

1. La cessation de plein droit :

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme prévu (Art.L.122.-12 C.T.).

Le contrat prend fin automatiquement même lorsque le salarié est spécialement protégé (pour les cas de protection, voir fiche n°13 et 14).

Cependant si la relation de travail se poursuit à la fin du terme, le contrat est continué et il est considéré à durée indéterminée.

2. La résiliation pour motif grave :

Il est toujours possible de résilier un contrat pour motif grave.[28]

3. La résiliation sans motif grave :

Le principe :

Le C.D.D. étant censé perdurer jusqu'au terme prévu, il n'est pas possible de le résilier avec préavis.

Il est cependant possible de prévoir une période d'essai dans un C.D.D. à l'intérieur de laquelle le C.D.D. peut être résilié de manière quasi-discrétionnaire par chacune des parties.[29]

La condamnation à des dommages intérêts :

Si une des parties résilie le C.D.D. avant son terme - et hors période d'essai - elle devra verser des indemnités :

Résiliation anticipée par l'employeur :	Résiliation anticipée par le salarié :
⇨ Le salarié à droit à des dommages-intérêts forfaitaires	⇨ L'employeur à droit à des dommages intérêts s'il prouve un préjudice
Le montant des dommages intérêts correspond à la somme des rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.[30]	Le montant des dommages intérêts correspond au préjudice réellement subi par l'employeur.
La limite maximum des dommages intérêts est égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis qui aurait du être observée si le contrat avait été conclu à durée indéterminée (soit 2 mois de salaire).	La limite maximum des dommages intérêts est égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis qui aurait du être observée par le salarié si le contrat avait été conclu à durée indéterminée (soit 1 mois de salaire).

[28] Cette possibilité est prévue par l'article L.124-13 C.T. qui renvoie à l'article L124-10 C.T. Voir également cette étude les fiches n°12 et 24.

[29] cf. Fiche n°9 infra

[30] Si l'employeur emploi au moins 150 salariés, l'employeur à l'obligation de convoquer le salarié concerné à un entretien préalable (art L.124-2 C.T.). Si cette procédure n'est pas respectée, des dommages intérêts pour vice de forme sont susceptibles d'être du au salarié (soit un mois de salaire) sauf si le licenciement est déclaré abusif.

© Chambre des Métiers