



Droit Social

Rupture d'un commun accord d'un CDD :

Un CDD est un contrat à la fois précaire pour le salarié et contraignant pour l'employeur.

Ainsi, il ne peut être mis fin au CDD de manière anticipée qu'en cas de faute grave du salarié, d'inaptitude, de justification d'une embauche en CDI ou d'un commun accord des parties : la démission ou la cause réelle et sérieuse de licenciement (insuffisance professionnelle, faute ne pouvant être qualifiée de faute grave, ...) ne sont pas des motifs de rupture anticipée du contrat.

La rupture d'un commun accord obéit elle-même à des règles strictes, que la Cour de Cassation vient de rappeler : elle a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties.

Ainsi, la convention signée des deux parties aux termes de laquelle elles conviennent de rompre par anticipation le contrat en précisant que le salarié ne percevra pas d'indemnité de précarité ne permet pas de priver ce dernier de l'indemnité de précarité à laquelle il peut légalement prétendre.

La preuve en matière prud'homale :

Les employeurs sont parfois surpris des pièces qu'ils trouvent dans le dossier remis par le salarié au Juge dans le cadre d'un conflit prud'homal : « comment a-t-il pu avoir cette pièce ? complicités dans l'entreprise ? vol ? ... »

La jurisprudence de la Cour de Cassation est constante : nul grief ne peut être fait au salarié concernant la production de pièces dont il a pu avoir normalement connaissance à l'occasion de son activité, et qui sont strictement nécessaires pour assurer sa défense.

La Cour de Cassation vient cependant de préciser, de manière logique, que la charge de la preuve du caractère strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense incombe au salarié.