

*Dernière mise à jour le 12 mai 2016*

# RUPTURE ANTICIPEE DU CTT

La rupture anticipée du contrat de mission est le fait soit de l'ETT soit du salarié intérimaire.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité de rompre le contrat de mission d'un commun accord entre l'ETT et le salarié intérimaire.

L'ETT peut rompre le contrat de mission d'un salarié intérimaire avant le terme prévu mais pour des causes limitativement prévues par la loi : faute grave ou force majeure.

Si l'ETT décide de rompre le contrat pour faute grave, elle doit, au préalable, respecter la procédure disciplinaire : convoquer le salarié intérimaire à un entretien préalable, le recevoir en entretien et lui notifier par écrit et de manière motivée sa décision de rompre le contrat pour faute grave.

En dehors des hypothèses de la faute grave ou de la force majeure, l'ETT, qui rompt le contrat avant son terme, doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat de mission dans les 3 jours ouvrables suivant la rupture du contrat, d'une durée équivalente à celle restant à courir au titre du précédent contrat ou, à défaut, elle devra le rémunérer jusqu'au terme prévu au contrat.

Le salarié intérimaire a également la possibilité de mettre fin à son contrat avant le terme prévu s'il justifie de la conclusion d'un CDI. A défaut, s'il décide d'arrêter sa mission d'intérim, l'ETT peut saisir le Conseil de prud'hommes pour réclamer des dommages et intérêts correspondant au préjudice qu'elle a subi.

## TEXTES DE REFERENCE :

[Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002](#)

[Circulaire DRT n° 92/14 du 29 août 1992](#)

[Circulaire DRT n° 18/90 du 30 octobre 1990](#)

# Sommaire

---

<b>I. Les causes de rupture anticipée du CTT .....</b>	<b>3</b>
A. Rupture à l'initiative de l'ETT .....	3
1. La force majeure.....	3
2. La faute grave.....	3
3. Autres causes.....	3
B. Rupture à l'initiative du salarié intérimaire.....	4
1. L'embauche en CDI.....	4
a. La justification de l'embauche en CDI .....	4
b. La notification de la rupture .....	4
c. Le respect d'un préavis .....	4
d. Absence d'IFM.....	5
2. Autres causes.....	5
a. Refus de la souplesse .....	5
b. Refus du renouvellement .....	5
c. Recours de l'ETT contre le salarié intérimaire .....	5
3. Cas particulier de l'abandon de poste .....	5
<b>II. La rupture du CTT pour faute grave.....</b>	<b>6</b>
A. Délai de prescription des fautes .....	6
B. Respect de la procédure disciplinaire.....	6
1. Convocation à un entretien préalable.....	6
a. Forme de la convocation .....	6
b. Mise à pied à titre conservatoire .....	7
2. Entretien préalable .....	7
3. Assistance du salarié intérimaire.....	7
4. Notification de la rupture.....	8
a. Forme et contenu .....	8
b. Délai .....	8
<b>Annexe 1 Lettre de convocation à un entretien préalable .....</b>	<b>9</b>
<b>Annexe 2 Lettre de convocation à un entretien s'accompagnant d'une mise à pied à titre conservatoire en vue d'une rupture du CTT pour faute grave .....</b>	<b>10</b>
<b>Annexe 3 Lettre de rupture anticipée du CTT pour faute grave .....</b>	<b>11</b>

## I. Les causes de rupture anticipée du CTT

---

Pour rappel, la rupture d'un commun accord n'existe pas pour le CTT. En effet, cette cause de rupture n'est pas prévue par le Code du travail. La rupture du contrat de mission est le fait soit de l'ETT soit du salarié intérimaire.

Concrètement, l'ETT et le salarié intérimaire ne peuvent pas mettre fin au CTT d'un commun accord. Il n'est pas non plus possible de faire un avenant au contrat de mission pour modifier le terme du contrat afin de l'avancer.

### A. Rupture à l'initiative de l'ETT

La faute grave du salarié intérimaire ou le cas de force majeure autorise l'ETT à rompre le contrat de mission avant le terme prévu ([art. L. 1251-26 CT](#)).

En dehors des hypothèses de la faute grave ou de la force majeure, l'ETT, qui rompt de manière anticipée le contrat de mission, doit retrouver au salarié intérimaire une mission équivalente dans les 3 jours ouvrables suivant la rupture de son contrat ou, à défaut, le rémunérer jusqu'au terme prévu au contrat.

#### 1. La force majeure

La force majeure est définie comme un événement imprévisible, insurmontable et étranger à la personne qui l'invoque.

En cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du CTT, l'IFM n'est pas due ([art. L. 1251-33 CT](#), cf. note juridique « IFMF »).

Ne constituent pas un cas de force majeure, la maladie du salarié intérimaire, l'ouverture d'une procédure collective dans l'entreprise ou plus généralement, les difficultés économiques rencontrées par l'EU (cf. [circ. 29 août 1992](#), Q/R n° 26 et 27).

De même, la rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure ([art. L. 1251-27 CT](#)). Par conséquent, la décision de l'EU de rompre le contrat de mise à disposition avant le terme n'entraîne pas la rupture de plein droit du contrat de mission ([Cass. soc. 9 juillet 2003, n° 01-41326](#)).

#### 2. La faute grave

La faute grave est la faute qui rend impossible le maintien du salarié intérimaire en fonction en raison des faits qu'il a commis. Elle entraîne la suppression du versement de l'IFM ([art. L. 1251-33 CT](#)).

Si l'ETT veut rompre le CTT pour faute grave du salarié, elle doit respecter, au préalable, la procédure disciplinaire : convocation à un entretien préalable, entretien préalable et notification par écrit de la rupture anticipée du CTT pour faute grave (cf. II. ci-dessous).

#### 3. Autres causes

En dehors de la faute grave ou de la force majeure, la rupture anticipée du contrat de mission entraîne à la charge de l'ETT des obligations spécifiques.

L'ETT doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, rémunérés, suivant la rupture du contrat et pour une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir au titre du contrat précédent ([art. L. 1251-26 CT](#)).

Ce nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, les horaires de travail et le temps de transport.

Lorsque la durée du contrat restant à courir au moment de la rupture anticipée est supérieure à 4 semaines, l'ETT peut proposer au salarié intérimaire jusqu'à 3 contrats successifs, au lieu d'un seul couvrant la durée restante.

Si l'ETT est dans l'incapacité de proposer un tel contrat au salarié intérimaire, elle est tenue de lui verser le montant de la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme prévu au contrat, y compris l'IFM, à l'exception des remboursements de frais.

Pour le calcul de ce maintien de salaire, le Code du travail précise que la date à prendre en compte est le terme prévu au contrat. Toutefois, en pratique et avec un risque juridique limité, les ETT peuvent retenir la date de sousesse négative si celle-ci est bien prévue au contrat. A ce jour, nous n'avons connaissance d'aucun contentieux sur ce sujet.

Concernant l'ICCP, celle-ci doit être calculée en fonction du temps de travail réellement accompli par le salarié intérimaire, c'est-à-dire jusqu'au jour de la rupture de son contrat. En effet, la durée du contrat restant à courir et non effectuée du fait de la rupture anticipée n'est pas assimilée à un temps de travail effectif ([Cass. soc. 7 octobre 1992, n° 89-40.370](#)).

## B. Rupture à l'initiative du salarié intérimaire

### 1. L'embauche en CDI

#### a. La justification de l'embauche en CDI

Le salarié intérimaire peut rompre son contrat de mission avant le terme prévu, s'il justifie d'une embauche en CDI ([art. L. 1251-28 CT](#)).

Le salarié intérimaire doit fournir à l'ETT tout justificatif de nature à établir la réalité de son embauche. Une lettre d'engagement comportant une date d'embauche ou un contrat de travail peuvent constituer ces justificatifs, si le caractère indéterminé du contrat y figure. En revanche, une simple déclaration d'intention, dépourvue de date d'embauche, et ne comportant aucun engagement du futur employeur pourrait ne pas être considérée comme un justificatif suffisant ([circ. 2 mai 2002](#)).

#### b. La notification de la rupture

Afin d'éviter toute difficulté, le salarié intérimaire doit notifier à l'ETT, par écrit, la rupture de son CTT. L'ETT aura la charge d'en aviser l'EU en lui précisant la date de fin du préavis ([circ. 2 mai 2002](#)).

#### c. Le respect d'un préavis

Sauf accord entre les parties, le salarié intérimaire est tenu de respecter un préavis, qui court à compter de la notification de la rupture de son contrat ([art. L. 1251-28 CT](#) ; [circ. 2 mai 2002](#)).

Si le contrat est conclu de « date à date », la durée du préavis est fixée à 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellements inclus (si la durée du ou des renouvellements est bien indiquée au contrat).

En revanche, si le contrat est conclu sans terme précis, la durée du contrat à prendre en compte est celle relative à la période de travail déjà effectuée.

La durée du préavis ainsi calculée ne peut excéder **2 semaines au total**.

Le préavis d'un salarié intérimaire ne peut être inférieur à 1 jour ouvré.

La durée exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours travaillés, le préavis ne présentant d'utilité que si un travail est effectué.

#### *d. Absence d'IFM*

L'IFM n'est pas due, dans la mesure où la rupture du contrat a lieu à l'initiative du salarié (cf. note juridique « IFM »).

## **2. Autres causes**

### *a. Refus de la souplesse*

Le fait pour un salarié intérimaire de refuser l'application de la souplesse prévue au contrat ou de rompre son contrat pendant la souplesse est considéré comme une rupture anticipée du contrat à son initiative. Dans ce cas, l'IFM n'est pas due ([Circ. 29 août 1992](#), Q/R n° 52). Par sécurité, nous vous conseillons d'acter par écrit le refus du salarié intérimaire de l'utilisation de la souplesse.

### *b. Refus du renouvellement*

En revanche, le fait pour un salarié intérimaire de refuser le renouvellement de son contrat n'est pas assimilé à une rupture du contrat à son initiative entraînant la suppression de son IFM, sauf si son contrat prévoyait dès l'origine les modalités de renouvellement (notamment la durée) ([Circ. 29 août 1992](#), Q/R n° 50).

### *c. Recours de l'ETT contre le salarié intérimaire*

Lorsque le salarié intérimaire rompt son contrat de mission avant le terme prévu sans justifier d'une embauche en CDI, l'ETT peut réclamer des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi. L'ETT doit alors engager une action devant le Conseil de prud'hommes. Le salarié perd également le bénéfice de son IFM (cf. note juridique « IFM »).

*Exemple : l'ETT peut tenter cette action si le salarié intérimaire rompt son contrat avant son terme car il est embauché en CDD ou en contrat de mission dans une autre ETT. En effet, seule l'embauche en CDI légitime la rupture anticipée du CTT.*

Par ailleurs, aucun préavis ne peut être imposé au salarié intérimaire. En effet, le respect d'un préavis n'est prévu que si le salarié arrête son contrat pour être embauché en CDI.

## **3. Cas particulier de l'abandon de poste**

De jurisprudence constante, la démission ne se présume pas et suppose de la part du salarié une volonté claire, sérieuse et non équivoque de démissionner ([Cass. soc. 19 juin 2002, n° 00-41156](#)).

Pour les juges, la démission ne peut se déduire d'une absence du salarié de son poste de travail. En effet, les juges ont tendance à considérer que l'absence d'un salarié, même si elle est injustifiée, ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner ([Cass. soc. 22 septembre 1993, n° 91-43580](#)) ou le seul fait pour un salarié de refuser de reprendre le travail, malgré les mises en demeure de son employeur, ne suffit pas à caractériser une volonté réelle et non équivoque de démissionner ([Cass. soc. 11 juillet 2000, n° 98-45342](#)). En effet, **la volonté de démissionner doit être claire et non équivoque.**

Par conséquent, **un salarié intérimaire, qui quitte son poste de travail sans en avertir l'ETT ou l'EU ou est en situation d'abandon de poste, ne peut pas être considéré comme démissionnaire s'il n'a pas manifesté clairement son intention de mettre fin à sa mission.**

**Il convient à cet égard de demander au salarié intérimaire de vous faire un écrit afin de formaliser la rupture et de rappeler aux EU qu'elles doivent vous signaler toute absence du salarié.**

Dans le cas où la démission résulterait d'une déclaration verbale du salarié intérimaire, par sécurité, nous vous conseillons d'acter par écrit la décision de votre salarié intérimaire.

En présence d'un abandon de poste ou en cas d'absence injustifiée d'un salarié, il appartient à l'ETT de mettre en demeure le salarié intérimaire, par courrier recommandé, de justifier de son absence et de reprendre le travail. En l'absence de réponse du salarié ou si celui-ci persiste à ne pas reprendre son travail, l'ETT peut soit lui notifier une sanction (avertissement), soit engager à son encontre la procédure disciplinaire pour rompre son contrat pour faute grave ([Cass. soc. 3 décembre 2014, 13-24704](#)).

## II. La rupture du CTT pour faute grave

---

La rupture du CTT pour faute grave est une sanction soumise à la procédure disciplinaire. Pour plus de précisions sur la procédure disciplinaire, vous pouvez vous reporter à la note juridique « Pouvoir disciplinaire ».

### A. Délai de prescription des fautes

Aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires **au-delà d'un délai de 2 mois** courant à compter du jour où l'employeur en a eu une connaissance ([art. L. 1332-4 CT](#)).

L'engagement des poursuites est constitué en principe par la convocation à l'entretien préalable ou, le cas échéant, par le prononcé d'une mise à pied conservatoire.

Lorsqu'un fait fautif donne lieu à des poursuites pénales, le délai de 2 mois pour engager les poursuites disciplinaires est interrompu jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale lorsque l'employeur est partie à la procédure pénale, et, dans le cas contraire, à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de l'issue définitive de la procédure pénale ([cass. soc. 15 juin 2010, n° 08-45243](#)).

Le délai de 2 mois n'est ni interrompu ni suspendu par la maladie du salarié ([Cass. soc. 20 novembre 2014, 13-16546](#)) ou l'AT/MP dont il est victime ([Cass. soc. 19 janvier 2005, 02-40085](#)).

Ce délai de prescription des fautes n'empêche pas un employeur de prendre en considération un fait antérieur à 2 mois si le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai de 2 mois ([Cass. soc. 22 septembre 2011, n° 09-72876](#)). La faute prescrite doit procéder du même comportement fautif que celui reproché au salarié ([Cass. soc. 23 novembre 2011, n° 10-21740](#)).

### B. Respect de la procédure disciplinaire

#### 1. Convocation à un entretien préalable

##### a. Forme de la convocation

La rupture anticipée du CTT pour faute grave impose à l'employeur de convoquer le salarié à un entretien préalable en lui indiquant son objet.

La lettre de convocation doit préciser l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de cet entretien et rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ([art. R. 1332-1 CT](#)).

La lettre de convocation à l'entretien préalable n'a pas à mentionner obligatoirement les griefs reprochés au salarié ([Cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-23198](#)).

Pour le CDD, la jurisprudence considère qu'aucune formalité n'est exigée pour la convocation à l'entretien préalable ([Cass. soc. 20 novembre 2013, n° 12-30100](#)). Toutefois, l'absence de convocation à un entretien préalable constitue une irrégularité de la procédure de rupture du CDD mais n'affecte pas le bien-fondé de la rupture ([Cass. soc. 14 mai 2014, n° 13-12071](#)). Ces règles rendues en matière de CDD peuvent s'appliquer par analogie au CTT.

#### *b. Mise à pied à titre conservatoire*

Lorsque les agissements du salarié intérimaire rend impossible son maintien à son poste de travail, il est possible de lui notifier une mise à pied à titre conservatoire. Cette mesure s'applique lorsque les faits sont particulièrement graves et le maintien en fonction du salarié est dangereux ou source de désordres.

C'est une mesure prise par l'employeur dans l'attente de prendre une sanction définitive. Pendant la période de mise à pied à titre conservatoire, le contrat de travail du salarié intérimaire est suspendu. Il lui est interdit de venir travailler dans l'EU, pendant la durée de la procédure disciplinaire. La rémunération n'est pas due au salarié intérimaire si la procédure disciplinaire aboutit à une rupture de son CTT pour faute grave.

Dans ce cas, il convient de notifier, en même temps, la mise à pied conservatoire et la convocation à l'entretien préalable (Cf. Annexe 2).

## **2. Entretien préalable**

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur doit indiquer au salarié le motif de la sanction envisagée et recueillir ses explications ([art. L. 1332-2 CT](#)).

Le délai de 5 jours ouvrables entre la convocation à l'entretien et l'entretien préalable, à respecter en matière de licenciement, ne s'applique pas à la rupture du CTT ([Cass. soc. 25 octobre 2000, n° 98-43760](#)). Toutefois, il convient de laisser au salarié un délai suffisant entre la réception de la convocation et l'entretien préalable ([Cass. soc. 14 décembre 1995, n° 94-41785](#)).

Par ailleurs, **si le salarié intérimaire ne se présente pas à l'entretien, cela n'empêche pas la procédure de suivre son cours**, peu importe alors que l'absence soit justifiée par une suspension du contrat de travail (maladie, congés ...) ou injustifiée. **Il ne peut être reproché au salarié de ne pas s'être présenté à l'entretien, celui-ci étant organisé dans son seul intérêt** ([Cass. soc. 28 novembre 2000, n° 98-41308](#)).

## **3. Assistance du salarié intérimaire**

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ([art. L. 1332-2 CT](#)).

En revanche, n'est pas ouverte au salarié intérimaire la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur de son choix, dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel. En effet, cette possibilité n'est applicable qu'à la procédure de licenciement ([Cass. soc. 25 octobre 2000, n° 98-43760](#)).

#### 4. Notification de la rupture

##### a. Forme et contenu

La sanction prise par l'ETT doit être proportionnelle à la faute qu'il a commise.

La décision de l'ETT de rompre le contrat pour faute grave doit être écrite et motivée. Elle doit être notifiée au salarié intérimaire soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée ([art. R. 1332-2 CT](#)).

##### b. Délai

**La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.**

Le délai d'un mois imparti à l'employeur pour notifier la sanction, expire à 24 heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour de l'entretien. A défaut de quantième identique, il expire le dernier jour du mois suivant à 24 heures. Lorsque le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant ([art. R. 1332-3 CT](#)).

*Exemple : si un entretien a été fixé au 24 mai, le délai d'un mois pour notifier la sanction expire le 24 juin à minuit. Si l'entretien a été fixé au 31 mai, il expire le 30 juin à minuit.*

Le fait que le salarié ne se soit pas présenté à l'entretien n'exonère pas l'employeur de respecter le délai d'un mois.

#### Tableau récapitulatif du délai à respecter :

Si l'entretien a été fixé le :	L'employeur ne doit pas expédier la lettre de sanction avant le ... :
Lundi	Jeudi
Mardi	Vendredi
Mercredi	Samedi
Jeudi	Lundi
Vendredi	Mardi *
Samedi	Mercredi

\* Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (art. R. 1231-1 CT).



# Annexe 1

## Lettre de convocation à un entretien préalable

ENTREPRISE

Adresse

A ....., le<sup>1</sup> .....

M. ....

Adresse .....

Lettre recommandée avec avis de réception

ou

Remise en main propre à l'intéressé contre décharge<sup>2</sup>

M. ....,

Suite à<sup>3</sup>..... nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction disciplinaire pouvant conduire à la rupture de votre CTT.

En application de l'article L. 1332-2 du Code du travail, nous vous convoquons à un entretien préalable au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la décision envisagée et seront recueillies vos explications.

Cet entretien se déroulera le<sup>4</sup>..... à ..... heures, à ..... (*lieu à préciser*).

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise<sup>5</sup> ...

Veuillez agréer, M. ...., l'expression de nos sentiments distingués.

Le Directeur

(*Signature*)

<sup>1</sup> Au plus tard avant la fin du 2<sup>ème</sup> mois qui suit la date à laquelle l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

<sup>2</sup> Si remise contre décharge, le récépissé signé par le salarié est rédigé comme suit : « Je soussigné ... (nom, prénom du salarié concerné), reconnais avoir reçu le ... la présente lettre de convocation ».

<sup>3</sup> Décrire les faits marquants sans que cela soit obligatoire.

<sup>4</sup> Préciser la date et l'heure de l'entretien. Il convient de tenir compte des délais d'acheminement du courrier et de laisser le temps au salarié de prendre contact avec un salarié de l'entreprise susceptible de l'assister lors de l'entretien (3 jours paraît être le délai minimum entre la date d'envoi de la lettre et le jour de l'entretien. A titre de précaution, le délai de 5 jours prévu pour le licenciement peut être appliqué).

<sup>5</sup> Préciser le nom de l'ETT pour les salariés intérimaires.

## Annexe 2

# Lettre de convocation à un entretien s'accompagnant d'une mise à pied à titre conservatoire en vue d'une rupture du CTT pour faute grave

ENTREPRISE .....  
Adresse .....

A ....., le<sup>6</sup>.....

M. ....  
Adresse .....

Lettre recommandée avec avis de réception  
ou  
Remise en main propre à l'intéressé contre décharge<sup>7</sup>

M. ....,

Suite à<sup>8</sup>..... nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction disciplinaire pouvant conduire à la rupture de votre CTT.

En application de l'article L. 1332-2 du Code du travail, nous vous convoquons à un entretien préalable au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la décision envisagée et seront recueillies vos explications. Cet entretien se déroulera le<sup>9</sup>..... à ..... heures, à ..... (*lieu à préciser*).

Nous vous précisons que vous avez la faculté de vous faire assister, lors de l'entretien, par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise<sup>10</sup> ...

Compte tenu de la gravité des agissements fautifs qui vous sont reprochés et dans l'attente de la décision définitive qui découlera des explications que vous serez invité à fournir lors de l'entretien, nous vous notifions par la présente lettre une mise à pied à titre conservatoire jusqu'à cette décision définitive.

➤ *Ou éventuellement si la mise à pied a déjà été notifiée* : Compte tenu de la gravité des agissements fautifs qui vous sont reprochés et dans l'attente de la décision définitive qui découlera des explications que vous serez invité à fournir lors de l'entretien, nous vous confirmons par la présente la mise à pied qui vous a été notifiée oralement par M. .... Cette mise à pied est prononcée à titre conservatoire pendant tout le déroulement de la procédure et dans l'attente de la décision à intervenir.

Veuillez agréer, M. ...., l'expression de nos sentiments distingués.

Le Directeur  
(Signature)

<sup>6</sup> Au plus tard avant la fin du 2<sup>ème</sup> mois qui suit la date à laquelle l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

<sup>7</sup> Si remise contre décharge, le récépissé signé par le salarié est rédigé comme suit : « Je soussigné ... (nom, prénom du salarié concerné), reconnais avoir reçu le ... la présente lettre de convocation ».

<sup>8</sup> Décrire les faits marquants sans que cela soit obligatoire.

<sup>9</sup> Préciser la date et l'heure de l'entretien. Il convient de tenir compte des délais d'acheminement du courrier et de laisser le temps au salarié de prendre contact avec un salarié de l'entreprise susceptible de l'assister lors de l'entretien (3 jours paraît être le délai minimum entre la date d'envoi de la lettre et le jour de l'entretien. A titre de précaution, le délai de 5 jours prévu pour le licenciement peut être appliqué).

<sup>10</sup> Préciser le nom de l'ETT pour les salariés intérimaires.

## Annexe 3

# Lettre de rupture anticipée du CTT pour faute grave

ENTREPRISE .....  
 Adresse .....

A ....., le<sup>11</sup>.....

M. ....  
 Adresse .....

Lettre recommandée avec avis de réception  
 ou  
 Remise en main propre à l'intéressé contre décharge<sup>12</sup>

M. ....,

A la suite de l'entretien préalable que nous avons eu le ... (*date*), nous vous informons que votre contrat de travail temporaire (*dates du contrat à préciser*), est rompu pour la faute grave que vous avez commise, à savoir..... (*préciser*).

Malgré les explications que vous nous avez fournies, nous considérons que ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien dans l'EU (*dénomination de l'EU à préciser*).

☞ ou : En votre absence à l'entretien préalable du ... (*date*) et après examen de votre dossier, nous vous informons que votre contrat de travail temporaire (*dates du contrat à préciser*), est rompu pour la faute grave que vous avez commise, à savoir..... (*préciser les faits reprochés*).

Vous cesserez de faire partie de l'entreprise à la date du ..... (*compléter*)\* et nous tenons à votre disposition votre certificat de travail et votre reçu pour solde de tout compte.

☞ *En cas de mise à pied conservatoire, ajoutez :*

Nous vous rappelons qu'en raison de la gravité des faits qui vous sont reprochés, vous faites l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire. Par conséquent, le salaire correspondant à la période pendant laquelle nous vous aurons mis à pied à titre conservatoire ne vous sera pas versé

Nous vous prions de croire, M. ...., en l'expression de notre considération distinguée.

Le Directeur

Pour information :  
 ... (nom du supérieur hiérarchique du salarié licencié)  
 ... (nom du responsable du service du personnel)

<sup>11</sup> Au minimum **2 jours ouvrables** après l'entretien préalable.

<sup>12</sup> Si remise contre décharge, le récépissé signé par le salarié est rédigé comme suit : « Je soussigné ... (nom, prénom du salarié concerné), reconnais avoir reçu le ... la présente lettre de rupture ».

\* La jurisprudence retient la date d'envoi de la lettre de rupture comme date de rupture du contrat de travail ([Cass. soc. 11 mai 2005, n° 03-40650](#) ; [Cass. soc. 9 janvier 2008, n° 06-44897](#)).