

La rupture anticipée d'un CDD

En principe, le CDD s'achève automatiquement à l'échéance de son terme ou à la fin de l'objet pour lequel il a été conclu.

Toutefois, en dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant l'échéance de son terme dans les cas énumérés ci-dessous.

La rupture d'un CDD par l'employeur pour tout autre motif ouvre le droit au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

1. Rupture anticipée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié

Il s'agit d'un mode de rupture du CDD par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord de rompre le contrat qui les lie avant l'échéance de son terme et en dehors de la période d'essai.

L'employeur et le salarié doivent formaliser leur accord par écrit de manière claire et non équivoque. La signature d'un reçu pour solde de tout compte ou un échange d'emails sur les modalités de la rupture ne suffisent pas. En pratique, les parties concluent un avenant au contrat de travail indiquant leur volonté de mettre fin à la relation contractuelle.

À la rupture de son contrat, le salarié perçoit :

- L'indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la période antérieure à la rupture effective du contrat ;
- L'indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, si le CDD y donne droit, sauf si le salarié est à l'initiative de la rupture ;

Ce mode de rupture n'est assorti ni d'un préavis ni du paiement d'une indemnité de rupture.

2. Rupture anticipée pour faute grave du salarié

La faute grave du salarié est celle qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. La preuve de la réalité des faits fautifs repose exclusivement sur l'employeur.

Procédure

La procédure applicable est celle du licenciement pour faute grave applicable au salarié en CDI.

Précisions : La faute justifiant la rupture anticipée d'un CDD doit avoir été commise durant l'exécution de ce contrat. Ainsi, en cas de CDD successifs, l'employeur ne peut pas justifier la rupture anticipée du CDD en se fondant sur des fautes commises lors d'un contrat antérieur (Cass. soc. 15 mars 2023, n°21-17.227).

Conséquences

Ce mode de rupture prive le salarié du versement de l'indemnité de précarité.
Le salarié doit percevoir, s'il y a lieu, une indemnité compensatrice de congés payés.

3. Rupture anticipée pour force majeure

La force majeure peut être retenue en cas de survenance d'un événement extérieur à la relation contractuelle qui lie les parties au contrat, imprévisible au moment de la conclusion du contrat et irrésistible (événement inévitable et qui n'a pas pu être empêché) dans son exécution.

Illustrations

✓ Constituent des cas de force majeure :

- L'incendie criminel ayant totalement détruit l'établissement (Cass. soc. 30 avr. 1997, n° 94-42.194) ;
- Le retrait d'agrément par le ministre de l'Intérieur d'un employé de salles de jeux, ce qui imposait à l'employeur de le congédier sans délai (Cass. soc. 05.05.1993 n°90-41639)

✗ Ne constitue pas des cas de force majeure :

- La suppression du poste du salarié remplacé (Cass. soc. 26 mars 2002 n° 00-40.652)

Procédure

Le contrat de travail est rompu le jour où l'événement à l'origine de la force majeure est constaté : l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre la procédure de licenciement mais doit simplement constater la rupture.

Conséquences

En cas de sinistre : le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis, s'il y a lieu. L'indemnité de précarité n'est pas due.

Autre cas : L'indemnité de précarité n'est pas due.

4. Rupture anticipée du CDD pour inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail

Conséquences

Le salarié a le droit à :

- Une indemnité compensatrice de congés payés ;
- Une indemnité spécifique de rupture dont le montant correspondant à :
 - L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
 - ou au double de l'indemnité de licenciement lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle ;
- Au versement de l'indemnité de précarité.

5. Rupture anticipée pour conclusion d'un CDI par le salarié

Le salarié peut **rompre son CDD avant son terme** s'il justifie de la conclusion d'un CDI.

Procédure

Sauf accord entre les parties, le salarié doit respecter un préavis dont la durée, de 2 semaines au plus, est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellements inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Conséquences

- L'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.
- L'indemnité de précarité n'est pas due.

Attention

Il existe des règles particulières de rupture pour le contrat conclu avec un ingénieur ou un cadre pour la réalisation d'un objet défini. Ce contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

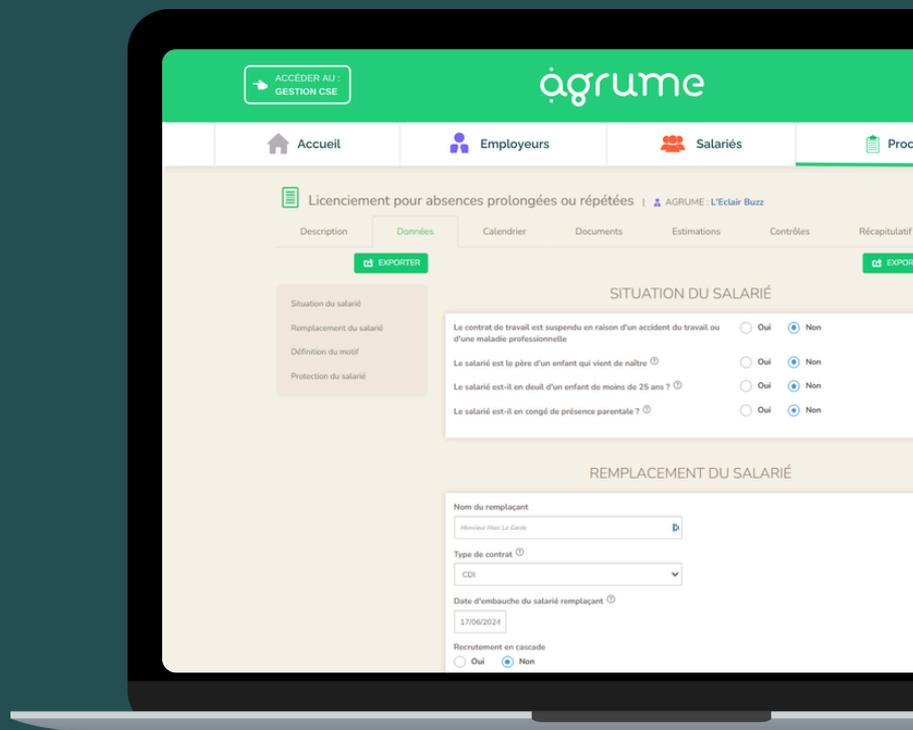
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume