



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/La-rupture-du-CDD-avant-son-terme>

La rupture du CDD avant son terme

- Droit du travail
- La rupture du contrat



Date de mise en ligne : mercredi 18 mai 2016

Description :

La rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans quatre hypothèses limitativement énumérées par la loi.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

La rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans quatre hypothèses limitativement énumérées par la loi.

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) prend fin automatiquement à l'arrivée du terme convenu. Les parties ne peuvent mettre fin au CDD avant son terme que dans des cas exceptionnels. La rupture du CDD est donc bien plus difficile que celle d'un CDI, puisque par exemple la rupture pour motif économique ou pour faute simple n'est pas admise.

Les ruptures du CDD autorisées

La loi ne prévoit que quatre cas de rupture du CDD avant l'échéance de son terme en cas :

- ▶ de commun accord des parties
- ▶ de l'embauche du salarié en CDI dans une autre entreprise
- ▶ de faute grave du salarié
- ▶ de force majeure

1) La rupture du contrat par commun accord des parties

La rupture du CDD est autorisée dès lors que le salarié et l'employeur se mettent tous les deux d'accord pour rompre le contrat avant l'arrivée de son terme. **Les deux parties doivent formaliser leur accord de rompre le contrat par écrit** (il ne s'agit pas d'une rupture conventionnelle, car celle-ci ne concerne que les salariés en CDI).

Dans ce cas, aucun préavis n'a besoin d'être respecté et le contrat prend fin à la date convenue dans l'écrit formalisant la rupture. **Le salarié aura droit à son indemnité de précarité**, laquelle correspond à 10% de la rémunération brute totale qu'il aura perçu durant le contrat.

2) La rupture du contrat à l'initiative du salarié ayant trouvé un emploi en CDI

La démission n'est pas possible pour les salariés sous contrat précaire. En revanche, il existe un cas où le salarié est autorisé à rompre de sa propre initiative son CDD : lorsqu'il a trouvé un emploi en CDI. C'est le seul motif pour lequel le salarié peut rompre son contrat.

Il convient de préciser que **l'embauche du salarié en CDI doit être sûre, il doit avoir déjà signé son contrat ou au moins avoir une lettre d'engagement de son nouvel employeur**. En effet, le seul fait d'avoir postuler à une offre d'emploi en CDI ne justifie pas que le salarié mette fin à son CDD de manière anticipée, car il s'agirait dans ce cas d'une faute de sa part.

Dans cette hypothèse, le salarié doit immédiatement en informer son employeur et à l'obligation de respecter un préavis avant son départ. Ce préavis dépend de la durée du CDD, il correspond à un jour par semaine effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut être supérieur à 15 jours.

Par exemple, pour un CDD ayant débuté depuis déjà un mois, le salarié devra effectuer 4 jours de préavis avant d'être autorisé à partir.

Cependant, l'employeur peut dispenser son salarié d'effectuer son préavis. Mais quand le salarié n'a pas

obtenu de dispense de préavis de son employeur et qu'il quitte l'entreprise avant la fin de son préavis, il commet une faute. L'employeur pourra réclamer devant le Conseil des prud'hommes la réparation du préjudice lié à cette rupture anticipée fautive.

Pour ce cas de rupture, le salarié ne percevra pas d'indemnité de précarité à la fin de son contrat de travail à durée déterminée.

3) La rupture du contrat pour faute grave du salarié

Contrairement au CDI, le CDD ne peut pas être rompu pour n'importe quel faute du salarié. Ainsi, une faute réelle et sérieuse (retards répétés, insubordination, manquements aux obligations contenus dans le contrat de travail...) ne peut justifier une rupture anticipée de CDD. Seule une faute grave peut être invoquée par l'employeur pour mettre fin au CDD de manière anticipée. **La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise** (le salarié a commis un vol, il s'est battu avec l'un de ses collègues...).

Il appartient à l'employeur qui invoque la faute grave du salarié de la prouver. **Avant de rompre le contrat de son salarié, l'employeur doit mettre en oeuvre la procédure disciplinaire obligatoire en cas de faute du salarié.** Il envoie une lettre au salarié pour le convoquer à un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra s'expliquer et être entendu sur la faute qui lui est reprochée. A la suite de cet entretien, l'employeur prendra la décision ou non de rompre le contrat. S'il décide de rompre le CDD, il devra envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de la rupture de son contrat et du motif de la rupture.

Le salarié, ayant commis une faute grave, ne percevra pas d'indemnité de précarité de 10% en principe versée par l'employeur lors de la fin du CDD.

4) La rupture du contrat pour force majeure

Le CDD peut également être rompu avant son terme en cas de force majeure rendant impossible la poursuite du contrat. **La force majeure est définie comme un évènement irrésistible, imprévisible et extérieur affectant l'entreprise.**

Par exemple : une inondation ou un incendie ayant gravement endommagé l'entreprise peuvent être considérés comme des cas de force majeure rendant impossible la poursuite de l'activité salariale.

Le salarié n'aura évidemment pas à effectuer de préavis, **son CDD sera rompu avec effet immédiat.** Il aura droit au **versement de la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme de son contrat, mais l'indemnité de précarité ne sera pas due.**

Les conséquences de la rupture du CDD en dehors des cas autorisés

Qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié, la rupture du CDD n'est envisageable que pour les cas énumérés par la loi. En effet, les parties se sont engagés pour une certaine durée et ne peuvent mettre fin au contrat en dehors des cas autorisés, car le cas échéant ils commettraient une faute.

1) La rupture du CDD par le salarié en dehors des cas autorisés

Lorsque le salarié rompt son CDD alors qu'il n'a pas trouvé un autre emploi en CDI ou bien lorsqu'il n'effectue pas son préavis avant de quitter l'entreprise, il commet une faute. **L'employeur peut alors lui réclamer des dommages et intérêts pour réparer la rupture fautive.** Le montant de ces dommages et intérêts est fixé par le juge au cas par cas en fonction du préjudice estimé.

2) La rupture du CDD par l'employeur en dehors des cas autorisés

De la même manière, si l'employeur rompt le CDD alors que le salarié n'a pas commis de faute grave, qu'il n'existe pas un cas de force majeure ou pour un motif non autorisé (motif économique, faute simple du salarié...), il commet une faute.

Le salarié pourra alors prétendre à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération qu'il aurait perçu jusqu'à la fin du contrat. Le salarié aura également droit de percevoir son indemnité de précarité égale à 10% de la rémunération totale qu'il aurait dû percevoir.