

Cas de rupture d'un CDD (contrat à durée déterminée)



Contexte

Le CDD -Contrat à durée déterminée-obéit à des règles spécifiques puisque la rupture anticipée du CDD est très encadrée.

Ainsi, le salarié ne peut donner sa démission d'un CDD, la démission ne concernant que les CDI car il s'agit de la contrepartie du droit de l'employeur de licencier. Les parties ne peuvent davantage conclure une rupture conventionnelle pour rompre un CDD.



Les grands principes

Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance de son terme, en application des dispositions des articles L1243-1 et L1243-2 du Code du travail, que dans les cas suivants :

- faute majeure du salarié ou de l'employeur ;
- force majeure ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- rupture amiable ;
- justification par le salarié du d'embauche pour une durée indéterminée.

Nous allons nous intéresser aux deux derniers cas.



La rupture anticipée du CDD par volonté commune

L'employeur et le salarié peuvent, d'un commun accord, décider de mettre fin au CDD avant la fin du terme (Code du travail, article L 1243-1). La rupture anticipée par accord des parties doit s'appuyer sur un **écrit**.

En pratique, l'employeur doit donc signer avec le salarié un écrit distinct et spécifique formalisant l'accord pour rompre le CDD et lui remettre les documents de fin de contrat.

L'indemnité de fin de contrat ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés sont dues.



La rupture du CDD en faveur d'un CDI

Le salarié peut rompre le CDD lorsqu'il justifie d'une **embauche en CDI** (Code du travail, article L 1243-2).

Il devra fournir à l'employeur tout **justificatif** de nature à établir la réalité de cette embauche.

Sauf accord entre l'employeur et le salarié, ce dernier doit respecter un **préavis** qui court à compter de la **notification écrite** du salarié.

- Dans le cas d'un contrat à terme précis, le préavis est d'un jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus ;
- Si le contrat est à terme imprécis, le préavis d'un jour par semaine est décompté en fonction de la période de travail déjà effectuée.

Dans les deux cas, la durée du préavis ne pourra pas excéder 2 semaines (Code du travail, article L 1243-2).

Dans la mesure où la rupture du CDD a lieu à l'initiative du salarié, l'employeur n'a pas à verser l'indemnité de fin de contrat. Il reste néanmoins redevable de l'indemnité compensatrice de congés payés.



Point de vigilance : Rupture d'un CDD pendant la période d'essai

En cas de rupture du CDD pendant la période d'essai, les dispositions relatives à la rupture anticipée du contrat et à l'indemnité de fin de contrat ne sont pas applicables. Employeur et salarié peuvent donc rompre librement la période d'essai. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due (Code du travail, article L 1242-11).

Un **délai de prévenance** s'applique dès lors que le CDD comporte une période d'essai d'une semaine minimum.

La durée du délai de prévenance est fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise :

Calcul du délai de prévenance		
Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 h	24 h
Entre 8 jours et 1 mois	48 h	48 h
Après 1 mois	2 semaines	48 h
Après 3 mois	1 mois	48 h

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise (Code du travail, article L 1221-25).

