

Rompre un CDD de manière anticipée d'un commun accord

Passé la période d'essai, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance de son terme qu'en cas de d'accord entre les parties, de faute grave, de force majeure, d'incapacité constatée par le médecin du travail ou de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée par le salarié. Les conséquences financières diffèrent selon le motif de la rupture.

Sommaire

- Champ d'application
- Procédure
- Coûts
- Risques

• Champ d'application •

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant l'échéance de son terme uniquement dans les cas suivants :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- faute grave,
- force majeure,
- incapacité constatée par le médecin du travail,
- conclusion d'un CDI par le salarié (C. trav. art. L1243-1 et L1243-2).

Des règles particulières s'appliquent pour le contrat conclu avec un ingénieur ou un cadre pour la réalisation d'un objet défini qui 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 (C. trav. art. L1243-1 al 2.).

Si le CDD comporte un terme précis, la rupture anticipée doit intervenir avant l'échéance du terme prévu au contrat. Si le CDD comporte un terme imprécis, la rupture anticipée doit intervenir avant la fin de la durée minimale ou la réalisation de l'objet prévus au contrat.

• Procédure •

L'employeur et le salarié doivent formaliser leur accord par écrit (Circ. DRT du 29.08.1992) de manière claire et non équivoque (Cass. soc. 21.03.1996 n° 93-40192). L'acceptation d'un certificat de travail ou d'une attestation France Travail (Cass. soc. 23.11.2005 n° 05-40186), la signature d'un reçu pour solde de tout compte (Cass. soc. 11.07.2000 n° 98-45046) ou un échange d'emails sur les modalités de la rupture (Cass. soc. 03.05.2016 n° 15-12396) ne suffisent pas.

En pratique, les parties concluent un avenant indiquant leur volonté de mettre fin à la relation contractuelle.

Si le salarié est protégé au titre de l'exercice d'un mandat, l'employeur n'est pas tenu de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail (Guide DGT 09.2019 fiche 13a).

• Coûts •

L'employeur doit verser au salarié :

- l'indemnité de fin de contrat si le CDD y ouvre droit, sauf si le salarié a pris l'initiative de la rupture,
- l'indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la seule période antérieure à la rupture.

• Risques •

La rupture d'un CDD par l'employeur pour tout autre motif que ceux prévus par la loi 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 (C. trav. art. L1243-4).