



Dans quels cas un CDD peut-il être rompu avant son terme ?

Actualité législative publié le **22/01/2013**, vu **2728 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Un contrat de travail à durée déterminée prend fin, de plein droit, à l'arrivée de son terme (1). Il ne peut donc pas, en principe, et en dehors de la période d'essai, être rompu avant la date de fin prévue au contrat.

Cependant, la loi a prévu des cas dans lesquels vous ou votre salarié pouvez rompre le CDD avant son terme (2). Les conséquences qui en découlent ne sont pas les mêmes selon que la rupture soit à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

En dehors des cas limitativement énumérés par la loi, il vous est impossible de rompre le CDD avant l'échéance de son terme, sous peine de devoir verser à votre salarié des dommages et intérêts dont le montant sera au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat (3).

I- La rupture d'un commun accord

Qui peut l'invoquer ?

Vous et votre salarié.

En quoi consiste-t-elle ?

Le contrat de travail est tout d'abord un contrat. Cela signifie qu'il peut être rompu si les deux parties se mettent d'accord. Ainsi vous pouvez convenir avec votre salarié de mettre fin de manière anticipée au CDD qui vous lie.

Sous quelle forme ?

La rupture du CDD d'un commun accord doit faire l'objet d'un écrit (4). En effet, l'existence d'un document écrit permet de prouver que chacune des parties a bien accepté cette rupture : elle doit être non équivoque.

Quelles sont les conséquences ?

Vous devrez verser à votre salarié une [indemnité de fin de contrat](#).

II- La rupture pour force majeure

Qui peut l'invoquer ?

Vous, dans la plupart des cas, voire votre salarié.

En quoi consiste-t-elle ?

La force majeure est celle qui rend impossible la poursuite du contrat de travail, en raison de la survenance d'un événement extérieur irrésistible, imprévisible et insurmontable (5).

Les juges n'admettent que rarement la force majeure. Elle n'a, par exemple, pas été retenue dans les cas suivants :

- La disparition du motif d'embauche provenant de l'arrêt du financement du stage pour lequel avait été engagé l'animateur (6) ;
- Le retour anticipé du salarié remplacé (7) ;
- La suppression du poste du salarié remplacé (8).

Quelles sont les conséquences ?

En cas de rupture anticipée du CDD pour force majeure, vous ne devrez pas verser à votre salarié l'indemnité de fin de contrat (9).

Cependant, si la force majeure résulte d'un sinistre, vous devrez lui verser une indemnité compensatrice, dont le montant est égal aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat (10).

III- La rupture pour faute grave

Qui peut l'invoquer ?

Vous ou votre salarié.

En quoi consiste-t-elle ?

La faute grave de l'employeur ou du salarié permet à l'autre partie de se prévaloir de la rupture anticipée du CDD.

La faute grave de l'employeur peut être caractérisée, notamment, par le non-paiement des salaires (11), ou le fait de ne pas fournir de travail au salarié (12). Par conséquent, si vous commettez des manquements graves à vos obligations, votre salarié pourra, unilatéralement, rompre son contrat de travail.

Mais, le plus souvent, c'est l'employeur qui utilise ce mode de rupture, en raison d'une faute grave qu'il reproche à son salarié. La faute grave est caractérisée dès lors qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (13).

Sous quelle forme ?

La rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur s'analyse en une sanction. Dans ce cas,

vous devez respecter la procédure disciplinaire édictée par le [Code du travail](#) (14).

Quelles conséquences ?

Si vous êtes à l'initiative de la rupture anticipée du CDD, en raison de la faute grave que vous reprochez à votre salarié, vous n'aurez pas à lui verser l'indemnité de fin de contrat (15). En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due, sauf faute lourde du salarié (caractérisée par l'intention de nuire).

IV- La rupture justifiée par une embauche sous CDI

Qui peut l'invoquer ?

Votre salarié.

En quoi consiste-t-elle ?

Lorsque votre salarié justifie d'une embauche en CDI, il est en droit de rompre son CDD de manière anticipée.

Sous quelle forme ?

Votre salarié doit vous fournir la justification de son embauche, ainsi qu'un écrit, vous notifiant la rupture de son CDD.

A noter que, sauf accord de votre part, votre salarié est tenu de respecter un préavis (16), dont la durée est calculée en fonction de la durée totale du contrat (lorsqu'il a été conclu à terme précis) ou de son temps de présence dans l'entreprise (lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis).

Quelles sont les conséquences ?

L'indemnité de fin de contrat lui est due (17).

Ce mode de rupture ne vous ouvre pas droit au versement de dommages et intérêts (18).

V- La rupture pour inaptitude du salarié

Qui peut l'invoquer ?

Vous.

En quoi consiste-t-elle ?

Lorsque votre salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, vous pouvez mettre un terme à son CDD.

Sous quelle forme ?

Avant de mettre fin à son contrat, vous devez impérativement chercher à reclasser votre salarié. Ce n'est que si le reclassement s'avère impossible, que vous pourrez procéder à la rupture de son contrat de travail (19).

A noter que si, dans un délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, vous n'avez ni reclassé le salarié, ni mis un terme au CDD, vous devrez reprendre le versement des salaires(20).

Quelles sont les conséquences ?

Vous devrez verser, à votre salarié, une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement (21) ou au double de celle-ci lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle (22).

Vous lui verserez également une indemnité de fin de contrat (23).

Références :

- (1) Article [L1243-5](#) du Code du travail ;
- (2) Article [L1243-1](#) du Code du travail ;
- (3) Article [L1243-4](#) du Code du travail ;
- (4) Circulaire DRT 14 du 29 août 1992 ;
- (5) Cass.soc.12 février 2003, n°01-40916 ;
- (6) Cass.soc. 7 décembre 1995, n°92-44097 ;
- (7) Cass.soc. 8 novembre 1995, n°92-40399 ;
- (8) Cass.soc.26 mars 2002, n°00-40652 ;
- (9) Article [L1243-10](#) du Code du travail ;
- (10) Article [L1243-4](#) du Code du travail ;
- (11) Cass.soc 22 juin 2011, n°10-18897 ;
- (12) Cass.soc. 11 janvier 2004, n°01-40489 ;
- (13) Cass.soc. 27 septembre 2007, n°06-43867 ;
- (14) Articles [L1332-1](#) à -3 du Code du travail ;
- (15) Article [L1243-10](#) du Code du travail ;
- (16) Article [L1243-12](#) du Code du travail ;
- (17) Article [D1243-1](#) du Code du travail ;
- (18) Article [L1243-3](#) du Code du travail ;
- (19) Article [L1226-20](#) du Code du travail ;
- (20) Article [L1226-11](#) du Code du travail ;
- (21) Article [L1226-4-3](#) du Code du travail ;
- (22) Article [L1226-20](#) du Code du travail ;
- (23) Article [L1243-8](#) du Code du travail.