



6 règles à maîtriser avant de rompre son CDD

Actualité législative publié le **20/02/2013**, vu **2068 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

[Vous êtes engagé en Contrat de travail à Durée Déterminée](#) (CDD) et souhaitez rompre votre contrat avant son terme. Devez-vous respecter un préavis ? Percevrez-vous la prime de précarité ? Voici 6 règles à connaître avant de formaliser la rupture.

1. Vous pouvez rompre votre CDD pour signer un CDI

Vous pouvez [rompre votre CDD](#) à la condition de **prouver que vous avez signé un CDI** dans une autre entreprise. Une lettre d'engagement comportant une date d'embauche ou un contrat de travail peuvent constituer des preuves, si le caractère indéterminé du contrat y figure (1).

Vous devrez également **respecter un préavis** vis-à-vis de votre employeur.

La durée du préavis est variable suivant que votre contrat est à terme précis ou sans terme précis. Votre contrat est sans terme précis quand il prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un évènement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD (par exemple, CDD pour remplacement d'un salarié en congé maternité).

Le préavis est calculé à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque votre contrat comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque votre contrat ne comporte pas de terme précis.

En tout état de cause, le préavis ne peut excéder deux semaines.

Si vous n'effectuez pas ce préavis, l'employeur est en droit de vous demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par votre départ brutal (2).

2. Vous pouvez rompre votre CDD d'un commun accord avec votre employeur

La rupture anticipée du contrat par accord de l'employeur et du salarié doit faire l'objet d'un écrit. Cette rupture doit être **claire et non équivoque (2)**.

Ainsi, si vous reprochez à l'employeur des manquements à ses obligations contractuelles et lui imputez la rupture du CDD, cette rupture ne caractérisera pas une rupture d'un commun accord.

Si votre employeur veut que vous assuriez votre contrat jusqu'à son terme, vous êtes obligé de le faire.

Si vous rompez votre CDD avant son terme, sans l'accord de l'employeur, vous pourrez être condamné à verser des dommages et intérêts à celui-ci (3).

A savoir : Dans l'hypothèse où vous souhaitez imputer la rupture de votre CDD à votre employeur, vous pouvez demander la [résiliation judiciaire](#) de votre contrat ou [prendre acte de la rupture](#) pour manquement de votre employeur à ses obligations. Il incombera alors au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave (4).

Attention : En dehors des deux cas précités, la rupture du CDD ne peut intervenir avant l'échéance du terme qu'en cas d'inaptitude, de faute grave ou de force majeure.

3. Vous pouvez rompre votre CDD en cas de force majeure

Vous pouvez utiliser la force majeure comme motif de rupture anticipée, lorsque l'évènement dont vous faites état revêt trois caractéristiques :

- **exceptionnel ;**

- **imprévisible** ;
- **insurmontable**.

Ces trois éléments sont **cumulatifs** pour caractériser la force majeure (5). La survenance de l'évènement doit vous être étrangère ainsi qu'à votre employeur, elle ne doit pas pouvoir être prévue et vous ne devez pas pouvoir faire autrement que de mettre un terme à la relation de travail.

Dans cette hypothèse, vous ne percevrez pas d'indemnité de fin de contrat (6).

4. Une rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée

En dehors des hypothèses précédemment évoquées, la rupture anticipée du CDD à votre initiative ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts dont le montant sera fixé par le juge en fonction du préjudice subi (3).

5. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée

L'indemnité de fin de contrat vise à [indemniser la précarité](#) résultant de la durée déterminée du contrat. **Elle ne vous sera pas versée si votre contrat est rompu de façon anticipée, dans les cas suivants :**

- lorsque vous avez trouvé un CDI ;
- si vous commettez une faute grave ;
- en cas de force majeure.

A l'inverse, vous pourrez bénéficier de l'indemnité de fin de contrat de 10% lorsque le CDD est rompu de manière anticipée :

- pour inaptitude ;
- d'un commun accord avec votre employeur (sauf si vous en avez convenu autrement avec votre employeur).

A noter : si votre CDD est rompu par anticipation en cas d'inaptitude, vous bénéficiez également d'une indemnité de rupture dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement (7). L'indemnité est doublée lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle.

6. Les indemnités de congés payés restent dues

L'indemnité compensatrice de congés payés vous reste due même lorsque vous êtes à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

Sources :

- (1) Article [L1243-2](#) du Code du travail
- (2) Article [L1243-3](#) du Code du travail
- (3) Cass. Soc. 21 mars 1996, n° 93-40192
- (4) Cass. Soc. 13 octobre 2011 n°10-10530
- (5) Cass soc. 12 Février 2003, [n°00-46660](#)
- (6) Article [L1243-10](#) du Code du travail
- (7) Article [L1226-4-3](#) du Code du travail