



# CDD et rupture d'un commun accord

Jurisprudence publié le **30/10/2015**, vu **3272 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

## Rupture amiable d'un CDD : l'indemnité de précarité reste due

D'un commun accord, l'employeur et le salarié peuvent décider de mettre fin au CDD avant l'arrivée du terme.

A cet égard, il y a lieu de préciser que la signature du solde de tout compte est insuffisante ; le consentement des parties devant être non-équivoque.

Il est également rappelé qu'il n'est pas possible de recourir à une rupture conventionnelle. En effet, ce dispositif est applicable au CDI.

En revanche l'employeur et le salarié peuvent rompre le CDD par une convention amiable.

Cette rupture dite anticipée doit être formalisée par un écrit signé par les deux parties.

Lorsque le salarié et un employeur concluent une convention pour rompre à l'amiable le contrat de travail avant son terme, **les parties ne peuvent régler les conséquences de la rupture dans cette convention.**

La convention de rupture a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties **et ne constitue pas une transaction.**

C'est ce que rappelle la Cour de Cassation dans un arrêt du 6 octobre 2015 n°14-19126, qui confirme une jurisprudence ancienne.

Au cas présent, la convention de rupture précisait que le salarié ne percevrait aucune prime de précarité.

Selon la Jurisprudence, le salarié conserve ses droits nés de l'exécution du contrat de travail.

Il en résulte, qu'en cas de rupture amiable :

- le salarié peut toujours tenter une action judiciaire contre son employeur
- et d'autre part l'indemnité de précarité reste due

**En conclusion, le salarié ne peut renoncer au versement de l'indemnité de précarité dans la convention de rupture à l'amiable d'un CDD.**