La rupture anticipée d’un CDD

Description

La rupture anticipée d’un CDD fait référence à la fin d’un contrat à durée déterminée.. C’est-à-dire la cessation de l’activité avant la date initialement prévue du contrat et elle se différencie de la rupture conventionnelle.
Ainsi, elle est soumise à des règles législatives spécifiques qui varient en fonction des motifs invoqués par l’employeur ou par le salarié.

Rupture conventionnelle : demander un devis

Qu’est-ce que la rupture anticipée d’un CDD ?

Par principe, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un **contrat de travail très encadré par la loi et à terme précis.** Il permet d’exercer une mission temporaire dans une durée limitée.

Ainsi, il a une date de fin fixée par les parties.

Tout d’abord, il est important de comprendre que la rupture anticipée du CDD constitue une modalité de résiliation du contrat de travail.

C’est-à-dire que le contrat **s’achève avant la fin fixée dans le contrat de travail.**

De plus, il existe divers cas de rupture anticipée du CDD, qui sont mentionnés par l’article L1243-1 du Code du travail.

Bon à savoir : la durée autorisée d’un CDD varie en fonction de la raison pour laquelle il a été conclu.

Dans quels cas est-il possible de recourir à la rupture anticipée d’un CDD ?

En France, il existe plusieurs situations spécifiques permettant la rupture anticipée d’un CDD, aussi bien à l’initiative de l’employeur ou du salarié :

- L’embauche en CDI ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- La rupture d’un commun accord ;
- La faute grave ;
- Le cas de la force majeure ;
- L’inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

L’embauche en CDI

Si le salarié est embauché en CDI par le même employeur avant la fin de son CDD, alors, cela **entraîne une rupture de contrat et donc une rupture anticipée du CDD**.

Le salarié devra fournir un justificatif d’embauche à son employeur. Il peut s’agir d’une copie du contrat de travail en CDI avec les termes précis ou bien, une promesse d’embauche.

Les documents devront être sous forme écrite. Il peut se présenter sous une forme inspirée du modèle de lettre de démission du CDD.

A noter: dans le cas d’un CDD qui devient une embauche en contrat de CDI, le salarié doit respecter un préavis (sauf indications contraires de la part de l’employeur).

La rupture d’un commun accord

Les parties, c’est-à-dire l’employeur et le salarié, **peuvent convenir d’un commun accord** afin de mettre fin au CDD avant son terme. On parle de rupture conventionnelle ou de rupture amiable. Cette méthode nécessite des conditions de rupture précises dont un accord écrit .

C’est l’un des moyens les plus pacifiques de mettre fin à un CDD avant son terme. Les parties doivent **s’accorder de manière libre et éclairée** sur la rupture anticipée, respectant ainsi les conditions fixées par la loi.

Bon à savoir : dans le cas de rupture d’un commun accord, il n’est pas obligatoire d’avoir un préavis.

La faute grave

© 2023 LEGALPLACE SAS

La faute grave est un motif sérieux de rupture anticipée d'un CDD. Elle est caractérisée par un comportement constitutif d'une violation des obligations contractuelles, rendant impossible la poursuite de la relation de travail. C'est-à-direque c'est un non-respect du contrat de travail. Par exemple, un salarié absent de ces fonctions.

Le manquement aux obligations contractuelles

Si l'une des parties au contrat ne respecte pas ses obligations contractuelles, la situation va être caractérisée **comme un manquement aux obligations contractuelles.** Et donc par conséquent, il sera possible de demander la rupture pour faute du CDD.

L'employeur aura 2 mois à compter de la date de la faute pour rassembler les éléments de preuve et le convoquer à un entretien.

Passé ce délai, la faute du salarié ne pourra plus être la seule base de poursuites disciplinaires de la part de l'employeur.

Le cas de la faute grave de l'employeur

Dans le cas de la faute grave de l'employeur, le salarié est autorisé à rompre le contrat de manière anticipée. La gravité de la faute est appréciée au cas par cas.

Par exemple, il peut s'agir de vol ou détournement de biens de l'entreprise, de violence, de divulgation d'informations confidentielles, de sabotage, etc.

Les fautes graves commises par un salarié

Entre autres, voici des **exemples de motif de rupture pour fautes graves tirés de la jurisprudence commises par un salarié** qui pourraient conduire à une rupture pour faute et par conséquent une rupture anticipée unilatérale du CDD :

- Un salarié qui refuse de participer à des livraisons et abandonnant son poste (Cass. Soc 18 avril 2008, n°07-42.457) ;
- Un salarié qui exige le versement de commissions de la part de plusieurs fournisseurs avec lesquels il passe des commandes pour l'entreprise (Cass. Soc 11 janvier 1995, n°93-41.525).

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les fautes graves commises par l'employeur

C'est également le cas pour des **fautes graves commises par l'employeur** :

- L'absence de rémunération (Cass. Soc 6-12-1994 n°91-43.012) ;
- Quand l'employeur ne fournit pas de travail au salarié (Cass.Soc 14-1-2004, n°01-40.489).

Bon à savoir : la rupture transactionnelle est une alternative visant à contourner les procédures contentieuses prolongées en cas de litige entre l'employé et l'employeur.

Le cas de la force majeure

Le cas de la force majeure est présent lors d'**événements imprévisibles et insurmontables qui rendent impossible la poursuite du contra**t.

En outre, il est nécessaire d'avoir ces trois conditions pour invoquer le cas de la force majeure :

- Événement extérieur ;
- Imprévisible lors de la conclusion contractuelle ;
- Irrésistible (qui rend impossible la poursuite du contrat de travail).

C'est dans ce cas que le salarié n'aura pas le droit à la prime de précarité du CDD.

Bon à savoir : notamment, il peut s'agir de situations telles qu'une guerre, une catastrophe naturelle, un décès, un incendie, etc. Alors, la rupture pourrait être envisagée.

En pratique les juges adoptent une position stricte dans l'évaluation et l'appréciation de la force majeure.

Ainsi, des circonstances telles que la cessation d'activité de l'entreprise, un licenciement économique ou la maladie du salarié ne sont pas considérées comme relevant de la force majeure.

L'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

Un médecin de travail peut constater une incapacité à travailler pour un salarié. Dans ces conditions, l'employeur peut rompre le CDD.

L'employeur peut être amené à procéder à une procédure de licenciement du salarié. Alors, par conséquent, le contrat peut être rompu.

Attention : le salarié protégé a besoin d'une autorisation de l'inspecteur de travail pour rompre son contrat avant la fin du terme.

Il faut obligatoirement que l**'inaptitude soit constatée par un médecin du travail.** Le CDD ne pourra pas être rompu si ce n'est pas un médecin du travail qui atteste de l'inaptitude du salarié.

Dans ce cadre de figure, il y a des délais à respecter pour le licenciement pour inaptitude.

A noter: il est primordial de respecter un certain formalisme pour assurer la validité d'une rupture conventionnelle. Pour éviter toute erreur, LegalPlace propose de vous accompagner dans vos démarches. Pour cela, il vous suffit de remplir un simple questionnaire afin d'obtenir un devis gratuit.

Quelles sont les 3 étapes de la rupture anticipée du CDD ?

Lorsqu'on envisage la rupture anticipée d'un CDD, il est crucial de respecter les 3 étapes suivantes :

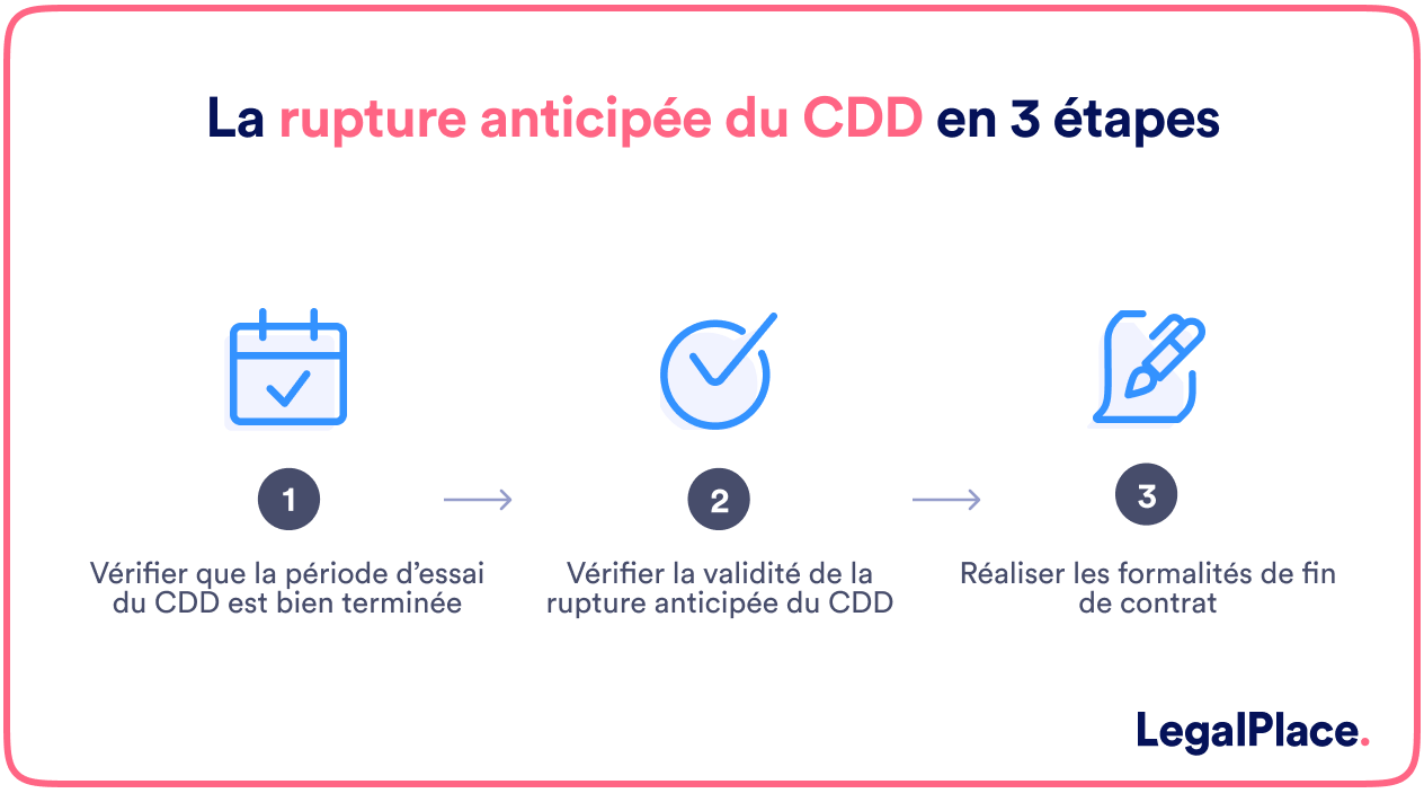
- S'assurer que la période d'essai du CDD est bel et bien achevée ;
- Vérifier la légitimité de la rupture anticipée du CDD ;
- Effectuer les démarches administratives nécessaires de fin de contrat : l'employeur doit vous transmettre 4 documents obligatoires dans le cadre d'une rupture anticipée du CDD.

Les documents sont les suivants :

- Le certificat de travail ;
- L'attestation France travail (anciennement pôle emploi) ;
- Le solde de tout compte ;
- L'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées si c'est le cas.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Bon à savoir : si la rupture du contrat intervient avant la fin de la période d'essai, alors les démarches sont toutes autres.



Ai-je le droit au versement d'indemnités ?

En cas de rupture anticipée d'un CDD dans certaines circonstances, le salarié peut recevoir des indemnités de licenciement ou des dommages-intérêts au titre de l'article 1240 du code civil.

Ces compensations financières visent à réparer le préjudice subi. Elles sont à la charge de l'employeur.

A l'initiative de l'employeur

En dehors des situations autorisées, en cas de rupture anticipée du CDD par l'employeur, le salarié a le droit de percevoir des dommages-intérêts.

Le montant de ces indemnités de rupture est au minimum **équivalent aux rémunérations qu'il aurait touchées jusqu'à la fin prévue du contrat.**

© 2023 LEGALPLACE SAS

Dans le cas de la force majeure, le salarié a le droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui est fixée en fonction de sa rémunération.

L'une des conséquences pour l'employeur est qu'il aura des coûts liés à la rupture anticipée comme des indemnités de licenciement et autres compensations.

Bon à savoir : l'indemnité n'est pas octroyée en cas de rupture du CDD durant la période d'essai.

A l'initiative du salarié

Sauf dans les situations permises, si le salarié met fin de manière anticipée au CDD, il est tenu de verser à l'employeur **des dommages-intérêts équivalent au préjudice subi**.

Dans le cas de la faute grave, l'employeur peut être autorisé à rompre le contrat sans verser d'indemnités de rupture.

La conséquence de la rupture anticipée du CDD pour le salarié est qu'il devra s'impliquer en termes de recherche d'emploi et de stabilité financière.

A noter: si l'employeur et le salarié sont d'accord pour mettre fin au contrat de manière anticipée, ils peuvent convenir des modalités de la rupture.

Quelles sont les sanctions en cas de rupture interdite ?

Il existe des cas de rupture abusive du CDD par l'employeur. Si tel est le cas, l'employeur encourt une condamnation de dommages-intérêts au salarié.

En ce qui concerne les dommages-intérêts, ils devront être au **moins égaux aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat**, conformément à l'article 1243-4 du Code du travail.

En cas de rupture brutale du contrat, il y a plusieurs sanctions et obligations :

- Soit il y a une assignation en référé dans le but de continuer le contrat de travail ;
- Soit une assignation pour allocations de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le juge peut prononcer la **nullité du contrat de travail** ou seulement la **nullité d'une clause illicite.** Par ailleurs, il peut également prononcer le **paiement de dommages-intérêts**.

Ce sera l'auteur du dommage, celui qui manque à son obligation en faisant une faute qui sera obligé de réparer le préjudice.

Quelles sont les évolutions de la législation concernant la rupture anticipée du CDD ?

Au fil des années, la loi a connu des ajustements afin de répondre aux besoins changeants du marché de travail, tout en veillant à l'équilibre entre les droits des employeurs et des salariés.

Les loi nationales ont précisé et élargi les motifs légaux de rupture anticipée. En détaillant les circonstances dans lesquelles il est possible de mettre fin au CDD avant la fin du terme.

De plus, en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs, certaines évolutions législatives ont pu renforcer les droits des salariés en augmentant les indemnités, en introduisant de nouvelles protections, ou encore avec des garanties supplémentaires pour les travailleurs.

Certains changements peuvent **encourager les négociations entre employeurs et salariés** pour régler les conditions de rupture anticipée. Ce qui offre une flexibilité tout en préservant les droits des travailleurs.

A noter: avec l'émergence de nouvelles formes d'emploi, comme le travail indépendant, certaines législations adaptent leurs dispositions pour aborder les spécificités de la rupture anticipée de CDD dans ces contextes.

Tableau récapitulatif

Voici un tableau récapitulatif des points essentiels sur la rupture anticipée d'un CDD :

Qu'est-ce que la rupture anticipée d'un CDD ?	Points essentiels à retenir : Cessation de l'activité avant la date prév du contrat

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles sont les caractéristiques générales du CDD ?	– Contrat à durée déterminée – Durée limitée dans le temps – Encadré par la loi
Quels sont les 5 cas autorités pour recourir à une rupture anticipée d’un CDD ?	– Embauche en CDI – Rupture d’un commun accord – La faute grave – Le cas de la force majeure – L’inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail
Quelles sont les étapes à respecter pour une rupture anticipée ?	– Vérifier que la période d’essai est ache – Vérifier la légitimité de la rupture antici du CDD – Effectuer les démarches administrative
Quels documents doit remettre l’employeur au salarié ?	– Certificat de travail – Attestation France travail – Solde de tout compte – Ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées (si c’est le cas)
Quelles sont les différentes indemnités ?	– Indemnités de dommages-intérêts (art 1240 du code civil) – Indemnité compensatrice de congés p

FAQ

© 2023 LEGALPLACE SAS

Un arrêt de travail prolongerait-il un CDD ?

Dans la plupart des cas, un arrêt de travail ne prolonge pas un CDD. La durée du CDD est fixée à l’avance et ne change pas en raison d’un arrêt de travail, sauf dispositions spéciales.

Est-ce possible de démissionner d’un CDD ?

La démission est un mode de rupture qui s’applique exclusivement au contrat à durée indéterminée (CDI).

Est-il possible de démissionner et de toucher le chômage ?

Par principe, démissionner volontairement de son emploi ne donne pas droit à l'indemnisation chômage. Les allocations chômage sont souvent octroyées en cas de perte d’emploi involontaire.

© 2023 LEGALPLACE SAS