

Rupture anticipée du CDD d'un commun accord

Le salarié et l'employeur peuvent décider d'un commun accord de rompre le CDD de manière anticipée. Cette rupture est souvent appelée **rupture à l'amiable**, à ne pas confondre cependant avec la [rupture conventionnelle](#), qui est exclue pour ce type de contrat.

Pour rompre un CDD à l'amiable, il faut impérativement que l'employeur et le salarié matérialisent leur accord **par écrit**. Vous devrez donc rédiger et signer une convention constatant votre accord pour mettre fin au CDD et prévoyant les conséquences de cette rupture. Cette convention devra respecter certaines conditions de validité.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, le salarié touchera l'**indemnité de précarité** normalement versée à la fin de tout CDD. Cette indemnité doit être au minimum de **10 % de la rémunération brute totale du CDD**. A noter cependant qu'elle peut être ramenée à 6 % par certaines [conventions collectives](#).

Rupture anticipée par le salarié s'il justifie de l'obtention d'un CDI

Le CDD est par nature considéré comme désavantageux pour le salarié par rapport à un CDI. C'est pourquoi, si le salarié obtient une [transformation de CDD en CDI](#), il peut rompre le CDD avant son terme.

Le salarié devra alors :

- Fournir un **justificatif de son embauche en CDI** : nouveau contrat de travail ou promesse d'embauche.
- Présenter sa démission en respectant le **délai de préavis**. Le délai de préavis à respecter est égal à un jour par semaine travaillée.

Dans ce cas de rupture anticipée à l'occasion d'une embauche en CDI, le salarié n'aura pas droit à l'indemnité de précarité de fin de CDD.

Rupture anticipée du CDD pour faute grave de l'employeur

La faute grave de l'employeur se caractérise par un **manquement important à ses obligations**. Notamment, le fait de ne pas verser son salaire à l'employé peut constituer un motif de rupture anticipée du CDD pour faute grave.

Pour rompre son CDD, le salarié devra alors saisir le **Conseil de prud'hommes** pour enclencher une procédure de résiliation judiciaire de son CDD.

Si la faute grave de l'employeur est reconnue par le Conseil de prud'hommes, le salarié percevra une indemnité au moins égale à la somme des rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du CDD.

Seul le salarié en CDI peut décider de [prendre acte de la rupture](#) en cas de manquements graves de son employeur.

Rupture anticipée du CDD pour faute grave du salarié

De la part du salarié, la faute grave peut être par exemple une insubordination, des violences, un abandon de poste ou encore un comportement déloyal. En pratique, l'appréciation de la faute grave est relativement stricte. La gravité de la faute doit être telle qu'il soit **impossible de maintenir le salarié dans l'entreprise**.

Si le salarié a commis une faute qui n'est pas suffisamment grave, il est plus sage de commencer par lui envoyer une [lettre de premier avertissement](#), c'est-à-dire une mise en garde, sachant que l'accumulation de "petites" fautes peut conduire à caractériser une faute grave.

L'employeur qui veut rompre le CDD de son salarié pour faute grave doit respecter une certaine procédure. Il doit d'abord [rédiger une lettre de convocation à un entretien](#), puis notifier sa décision de licenciement au salarié dans un délai de 1 mois après l'entretien.

En cas de rupture du CDD pour faute grave, **aucune indemnité de fin de contrat** ne sera versée au salarié. En revanche, l'employeur devra lui verser son indemnité de congés payés pour la période avant la réalisation de la faute grave.

Rupture anticipée du CDD en cas d'inaptitude du salarié

Lorsqu'on parle d'inaptitude du salarié, il est question d'**inaptitude médicale**. Si le salarié n'est médicalement plus capable de faire son travail (suite à une maladie par exemple), la rupture du CDD peut être autorisée. Cette rupture est possible si :

- L'inaptitude médicale est constatée par un médecin.
- Il est impossible de reclasser le salarié à un autre poste de l'entreprise

En cas de rupture anticipée du CDD pour inaptitude du salarié, une indemnité de fin de contrat doit être versée au salarié. Si l'inaptitude du salarié est due à son activité professionnelle, l'indemnité devra être au moins égale au **double de l'indemnité légale de licenciement**.

Rupture du CDD en cas de force majeure

Ce dernier cas de rupture du CDD ne dépend ni du salarié ni de l'employeur. La force majeure est un **événement extérieur, imprévisible, et insurmontable** auquel fait face l'entreprise. L'exemple le plus clair est un sinistre, détruisant le matériel et le stock d'une boutique ou d'un restaurant.

En cas de force majeure, le CDD sera rompu sur **simple notification écrite du salarié ou de l'employeur**.

En principe, la rupture du CDD pour cas de force majeure ne donne pas droit à une indemnité au salarié. En cas de sinistre cependant, l'employeur pourra être amené à verser au salarié une

indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux salaires qu'il aurait perçus si le CDD était arrivé à son terme.

Rupture du CDD en dehors des cas légaux

Les cas de rupture anticipée d'un CDD étudiés plus hauts sont des cas légaux. Il s'agit de **dérogations exceptionnelles** autorisées et encadrées par la loi. En dehors de ces cas, toute rupture anticipée d'un CDD est illicite. Un CDD touche à sa fin au terme prévu lors de [la rédaction du CDD](#).

Si un employeur décide de rompre le CDD de son employé en dehors des cas légaux, **il s'expose à une condamnation judiciaire, au paiement d'indemnités élevées ainsi qu'à des dommages et intérêts.**

De la même manière, un salarié qui quitte son CDD de manière anticipée en dehors des cas légaux s'expose à une condamnation judiciaire et au paiement de dommages et intérêts à son employeur.

La rupture anticipée du CDD reste donc une exception et ne peut se faire que dans des cas bien particuliers. Il faut également bien comprendre que certains cas de rupture anticipée peuvent donner lieu au versement d'une indemnité, soit dans le cadre de la prime de précarité du CDD, soit par une indemnité spécifique. Il faut bien avoir ces éléments en tête lorsque vous décidez de **recruter un salarié en CDD !**