

Les différents cas où le CDD peut être rompu avant son terme

En principe, un contrat à durée déterminée doit aller à son terme. Mais dans un certain nombre de situations très précisément définies, y mettre fin de manière anticipée est possible. Tour d'horizon de ces hypothèses.

Les différentes situations

→ **Accord des parties.** La rupture ne peut résulter que d'une volonté claire et non équivoque des parties de mettre fin aux relations contractuelles [Cass. soc., 6 oct 2004, n° 02-44.323]. **La signature d'un solde de tout compte ou d'un certificat de travail ne suffit pas à la caractériser** [Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-45.046].

→ **Faute grave (ou lourde) du salarié.** La faute grave du salarié est celle qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. C'est le cas par exemple d'absences injustifiées suivies d'un abandon de poste [Cass. soc., 12 mars 2002, n° 00-40.677],

L'employeur doit engager la procédure disciplinaire dans un **délai « restreint »** après avoir eu connaissance des faits. À défaut, la faute perd son caractère de gravité [Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-41.294]. L'employeur doit bien respecter la procédure disciplinaire, il doit donc notamment convoquer le salarié à un entretien préalable [Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-40.784] et lui notifier la rupture par lettre motivée [Cass. soc., 4 juin 2008, n° 07-40.126].

→ **Faute grave de l'employeur.** Le salarié peut également invoquer la faute grave de l'employeur pour obtenir la rupture anticipée, par exemple en cas d'absence de versement des salaires [Cass. soc., 6 déc. 1994, n° 91-43.012] ou de fourniture de travail [Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-40.489]. Le juge vérifiera si les faits reprochés sont constitutifs ou non d'une faute grave [Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 05-41.070].

→ **Force majeure.** Il s'agit d'un événement imprévisible, insurmontable et extérieur aux parties qui rend impossible la poursuite du CDD. Ainsi, en est-il du blocage par des intermittents de l'accès au site où doivent se dérouler les spectacles, empêchant les salariés d'accéder à leur poste de travail [Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 04-47.014].

→ **Inaptitude.** Si le salarié en CDD est déclaré inapte par le médecin du travail, pour un motif d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit chercher à le reclasser. Il peut, en cas d'impossibilité de reclassement, de refus du poste proposé, de maintien en emploi préjudiciable à sa santé ou empêchant le reclassement, rompre le CDD du salarié avant son terme. Il n'est pas nécessaire de tenir un entretien préalable [Cass. avis, 21 oct. 2013, n° 13-70.006]. Si, dans le mois suivant l'avis d'inaptitude, le salarié n'est pas reclassé et que son contrat n'est pas rompu, l'employeur doit reprendre le versement des salaires [C. trav., art. L. 1226-4-2 et L. 1226-20].

→ **Embauche en CDI.** Le salarié peut rompre son CDD s'il justifie d'une telle embauche. Sauf accord des parties, il doit respecter un préavis, d'une durée maximale de deux semaines, calculé à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat (renouvellement inclus) si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée déjà effectuée dans le cas contraire [C. trav., art. L. 1243-2].

ATTENTION !!

Les causes de rupture prévues par la loi sont limitatives et d'ordre public. Il n'est donc pas possible pour les parties de prévoir une clause de résiliation autorisant la rupture du contrat pour d'autres motifs [Cass. soc., 4 févr. 2015, n° 13-26.172].

→ Contrats particuliers.

- **Le CDD à objet défini** conclu pour l'embauche d'ingénieurs et de cadres peut être rompu de manière anticipée, par l'employeur comme par le salarié, pour un motif réel et sérieux 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire du contrat [C. trav., art. L. 1243-1].
- **Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et d'initiative emploi (CIE)** peuvent également être rompus par le salarié avant leur terme pour lui permettre d'être embauché en CDI ou CDD d'au moins six mois, ou de suivre une formation qualifiante [C. trav., art. L. 5134-28 et L. 5134-70].

Quelles sont les conséquences indemnitaires ?

→ Rupture anticipée justifiée.

- Elle n'entraîne pas le versement de dommages et intérêts, sauf sinistre résultant d'une force majeure [C. trav., art. L. 1243-4] ou faute grave de l'employeur [Cass. soc., 29 nov. 2006, n° 04-48.655].
- L'indemnité de fin de contrat est due dans tous les cas, sauf si la rupture est due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure [C. trav., art. L. 1243-10].
- Si la rupture est due à l'inaptitude du salarié, celui-ci a droit à une indemnité de rupture dont le montant est au moins égal à l'indemnité de licenciement, doublée si l'inaptitude est d'origine professionnelle [C. trav., art. L. 1226-4-3 et L. 1226-20].

→ Rupture anticipée injustifiée.

- Si elle est à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations brutes qu'il aurait dû percevoir si le contrat avait été mené à son terme, ainsi qu'aux indemnités de précarité et de congés payés calculées sur la durée de travail effectivement accomplie [C. trav., art. L. 1243-4].
- Si elle est à l'initiative du salarié, l'employeur peut prétendre à des dommages et intérêts dont le montant est fixé par le juge en fonction du préjudice subi [C. trav., art. L. 1243-3].