

« LES POSSIBILITES LIMITEES DE RUPTURE ANCIPÉE DU C.D.D. »

**Le contrat à durée déterminée (C.D.D.) est plébiscité par les entreprises.
Or, la législation relative aux C.D.D est très encadrée, notamment lorsqu'il s'agit de rompre un C.D.D avant
l'arrivée de son terme.**

Le législateur a limitativement énuméré les cas de rupture possibles du C.D.D..

Cas limitatifs de rupture anticipée du C.D.D.

La rupture du C.D.D. avant l'arrivée de son terme est possible uniquement :

- s'il y a accord des parties,
- en cas de faute grave d'une des parties,
- en cas de force majeure,
- en cas d'inaptitude constatée par le Médecin du travail,
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Le C.D.D. peut également être valablement rompu :

- pendant la période d'essai,
- pour certains contrats liés à la politique de l'emploi sous certaines conditions,
- en cas de résolution judiciaire du contrat à la demande du salarié.

**Toute clause insérée dans un C.D.D. prévoyant la rupture anticipée de celui-ci
pour un motif non énuméré par la Loi est nulle.**

- **L'accord des parties** doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat et faire l'objet d'un écrit.

La convention de rupture amiable du C.D.D. **ne vaut pas transaction** et ne prive pas le salarié de faire valoir par la suite ses droits concernant l'exécution du contrat.

De la même façon, un salarié **ne peut pas renoncer à l'indemnité de fin de contrat** dans la convention de rupture amiable du contrat. (Cass.soc.06-10-2015, n°14-19.126)

- **La faute grave** de l'une des parties permet à l'autre de rompre unilatéralement le C.D.D..

La faute grave du salarié est celle qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. L'insuffisance professionnelle ne constitue pas, en soi, une faute grave.

Exemples de fautes graves reconnues :

- négligences d'un salarié et manque d'intérêt pour son travail, mettant en danger l'avenir d'une petite entreprise par la perte de clients,
- employeur qui ne verse pas au salarié la rémunération convenue ou ne lui fournit pas de travail,
- employeur qui impose une modification du contrat de travail à un salarié,

Exemples de faits non constitutifs d'une faute grave :

- inaptitude du salarié à suivre la formation théorique qui lui est dispensée, alors qu'aucune faute ne lui est reprochée,
- incapacité d'un directeur commercial à prospecter une clientèle nouvelle et inefficacité dans un poste dont dépend la survie de l'entreprise,
- erreur de calcul d'un employeur d'une majoration du taux horaire prévue par la convention collective.

La mise en œuvre de la rupture anticipée du contrat doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués et celui-ci devra **respecter la procédure disciplinaire** applicable aux sanctions autres que le licenciement.

- **La force majeure** est une notion appréciée très restrictivement. Elle s'entend de la survenance d'un **événement extérieur, irrésistible, et ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat.**

Exemples de faits non constitutifs d'un cas de force majeure

- la chute brutale de commandes résultant de la cessation d'activité d'un client,
- l'absence de neige dans une station de sport d'hiver, le salarié ayant été engagé pour assurer le fonctionnement des remontées mécaniques,
- la cessation d'activité de l'entreprise résultant du décès de l'employeur.

A NOTER :

Un salarié en CDD, ne justifiant pas d'une embauche en CDI, ne peut pas en principe démissionner de son C.D.D., puisqu'il ne s'agit pas d'un cas prévu par la Loi.

De la même façon, un employeur ne peut pas invoquer des difficultés économiques pour rompre un C.D.D..

De telles ruptures seront analysées comme abusives.

Conséquences pratiques de la rupture abusive

La rupture anticipée du C.D.D. effectuée par l'une des parties en dehors des cas autorisés est abusive et ouvre droit pour l'autre partie au versement de dommages et intérêts.

Si la rupture abusive est à **l'initiative de l'employeur**, le salarié peut percevoir des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Si la rupture abusive est à **l'initiative du salarié**, le montant des dommages et intérêts à verser à l'employeur seront appréciés par les juges en fonction du préjudice subi. Dans ce cas, le salarié n'aura pas droit au paiement de l'indemnité de fin de contrat à laquelle il aurait pu prétendre.

Selon le mode de rupture anticipée du C.D.D., l'indemnité de fin de contrat auquel le salarié aurait pu prétendre, sera ou non due.

Rupture anticipée du C.D.D. pour cause de :	Indemnité de fin de contrat à verser
Accord des parties	✓
Faute grave du salarié	
Faute grave de l'employeur	✓
Inaptitude du salarié	✓
Force majeure	
Embauche à durée indéterminée	
Rupture abusive à l'initiative du salarié (par exemple démission)	
Rupture abusive à l'initiative de l'employeur	✓

A NOTER : S'agissant de contrats à durée déterminée particuliers (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion), les règles précisées ci-dessus peuvent varier.

Notre conseil :

Les règles en matière de rupture anticipée de C.D.D. étant d'application stricte, nous vous invitons à vous rapprocher du Cabinet si vous envisagez de rompre un C.D.D. avant l'arrivée du terme initialement prévu, afin que nous vous accompagnions dans cette démarche.