

Rupture avant le terme, rupture après le terme du CDD

## Rompre un CDD avant son terme

Une fois le CDD entré en pleine effectivité, c'est-à-dire après la période d'essai, celui-ci ne peut être rompu avant son terme que dans les cas suivants :

1. Rupture à l'amiable par accord entre l'employeur et le salarié
2. Faute grave ou lourde du salarié ;
3. Départ du salarié qui justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise ;
4. Force majeure ;
5. Inaptitude.

### Rupture à l'amiable par accord entre l'employeur et le salarié

Si la salariée ne justifie pas d'une embauche en CDI, alors l'Ogéc est libre d'accepter ou de refuser sa demande de rupture à l'amiable. Si l'Ogéc accepte, ils se mettront d'accord sur la date de fin de contrat, aucune durée de préavis n'est prévue par la loi dans ce cas.

Il n'y a pas, dans cette hypothèse, de formalisme particulier à respecter. Il est toutefois conseillé de formaliser la rupture anticipée dans un écrit non équivoque, c'est-à-dire d'un écrit revêtu de la signature de l'employeur et du salarié dans lequel sera consignée leur intention de rompre le contrat et les conditions de cette rupture. Il est important de rédiger cet acte pour qu'il règle les conditions notamment financières de cette rupture et particulièrement la question du versement de l'indemnité de fin de contrat

A noter que la rupture à l'amiable d'un CDD ne ressort de la [Rupture Conventionnelle Homologuée](#) qui ne concerne que les CDI.

Voici un modèle : [Modèle à télécharger : Rupture d'un CDD d'un commun accord – Code du travail numérique](#)

L'indemnité de précarité est due, même si c'est le salarié qui est à l'initiative de la rupture. Le salarié peut également prétendre à l'indemnisation par pôle emploi.

### Rupture pour faute grave ou faute lourde

La faute grave autorisant la rupture anticipée du CDD est la même que celle qui permet de rompre un CDI sans préavis ni indemnité de licenciement. Il doit s'agir d'une faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même un jour de plus.

En cas de rupture unilatérale de la part de l'employeur en raison d'une faute grave du salarié, il convient de respecter la procédure disciplinaire des [articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail](#), puisque la rupture du contrat avant le terme prévu s'analyse en une sanction à l'encontre du salarié: entretien préalable, lettre de notification.

L'indemnité de précarité n'est pas due.

### Départ du salarié qui justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise

Si la salariée justifie d'une embauche en CDI chez un autre employeur, elle devra, sauf accord des parties, « respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines. » (Article L1243-2)

L'indemnité de précarité n'est pas due.

### **Force majeure**

Les cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du CDD présentent les mêmes caractéristiques que ceux qui autorisent la brusque rupture du CDI **sans procédure ni indemnité**. Il doit s'agir de **circonstances extérieures, imprévisibles et insurmontables** créant une impossibilité absolue et durable d'exécuter le contrat de travail. Il ne peut donc jamais être invoqué à l'occasion d'aléas de gestion ou de conjoncture, tels que la fermeture pour motif économique d'un établissement, d'un internat etc.

La reconnaissance de la force majeure est en pratique exceptionnelle en droit du travail.

### **Inaptitude**

Le CDD peut être rompu en raison de l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

Cette rupture est possible, mais uniquement, après recherche de reclassement, impossibilité de proposer un emploi ou refus du salarié.

En cas d'inaptitude d'un salarié en CDD, le processus est identique à celui que la loi impose pour les salariés en CDI.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement. Ce montant est doublé en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, comme c'est le cas pour la rupture du contrat à durée indéterminée. L'indemnité de précarité d'emploi est également due.

### **Rupture du CDD à son terme**

#### **Absence de procédure : vigilance dans certaines situations**

L'arrivée du terme normal du CDD n'est soumise au respect d'aucun formalisme particulier. L'employeur n'a pas à en informer le salarié et encore moins à justifier sa décision.

Lorsque le contrat a été conclu de date à date, il prend donc fin automatiquement à la date initialement convenue ou, le cas échéant en cas de renouvellement(s), à la date du terme reporté.

Lorsque le contrat a été conclu sans terme précis, c'est la date de réalisation de son objet qui y met automatiquement fin.

En pratique, l'arrivée du terme du contrat est souvent rappelée verbalement au salarié par son N+1, la direction ou le service des ressources humaines, ne serait-ce que pour l'informer des modalités de remise de son solde de tout compte et des documents annexés. Il peut être cependant judicieux de confirmer par écrit l'arrivée du terme, de façon à se pré-constituer une preuve de la volonté de mettre fin au contrat et à éviter que le salarié ne reste, par erreur ou ignorance, dans les locaux de l'OGEC au-delà du terme de son contrat en écartant ainsi tout risque de requalification en CDI.

Ce courrier permet à l'employeur d'informer le salarié le cas échéant de la portabilité de ses droits en matière de prévoyance ou de frais de soins de santé ou encore, de maintien du régime de frais de soins de santé.

Deux situations nécessitent un traitement particulier:

- Cas particulier des CDD exposés à un risque de requalification en CDI : le contrat a été conclu en dehors des cas de recours autorisés, les durées maximales, les règles de renouvellement ou de succession, ou

l'existence d'un écrit n'ont pas été respectés ? Il vaut mieux choisir dans ce cas la procédure de licenciement. A condition donc d'avoir un motif !

- Cas particulier d'un contrat conclu avec un salarié protégé : situation rare mais qui peut exister. L'arrivée du terme du CDD n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail !

### **L'indemnité de fin de contrat**

Lorsque le CDD arrive à son terme, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Cette indemnité n'est pas due :

- Pour les CDD d'usage (voir encadré ci-dessous), les CUI-CAE ou PEC, et les contrats de professionnalisation ;
- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- Lorsque la relation contractuelle se poursuit sans interruption dans le cadre d'un CDI.

*Nouveauté CC EPNL, applicable au 1er septembre 2022 :*

Le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 5% de la rémunération totale brute versée au titre du CDD'U dès lors :

- que le dernier CDD'U ne se poursuit pas dans le cadre d'une relation contractuelle en CDI ;
- que ledit salarié pendant l'exécution de ces CDD'U n'était pas en situation de cumul d'emplois, cumul d'activités ou cumul emploi-retraite.

