

Rupture anticipée de CDD

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme sauf dans des cas en nombre limité prévus et organisés par le Code du Travail.

La rupture du contrat de travail peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Il existe différents types de rupture d'un contrat de travail dont la démission, le départ à la retraite, le départ négocié et les ruptures anticipées.

On trouve 3 types de ruptures anticipées du contrat de travail :

- rupture anticipée du CDD ;
- rupture anticipée du contrat d'apprentissage ;
- rupture anticipée du contrat de professionnalisation.

Rupture anticipée CDD : en principe pas possible

Passée la période d'essai, le CDD engage les parties jusqu'au bout : la rupture anticipée n'est a priori pas prévue.

Comme tout contrat de travail, le CDD peut comporter une période d'essai où la rupture est libre car dépourvue de contraintes de procédure et motivation.

Mais, passée cette période, le CDD doit obligatoirement :

- aller jusqu'au terme prévu c'est-à-dire jusqu'à la date fixée par les parties (CDD avec terme précis) ;
- durer pendant un laps de temps minimum voire permettre la réalisation finale d'un objet (CDD avec terme imprécis).

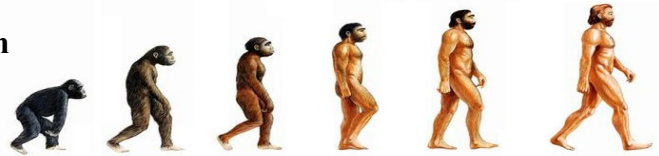
Employeur et salarié ne peuvent pas se séparer pendant ces durées : ils sont tenus de maintenir le contrat en état et d'en exécuter les obligations.

Des exceptions prévues pour la rupture anticipée CDD

La rupture anticipée du CDD n'est possible que dans des cas listés par le Code du travail.

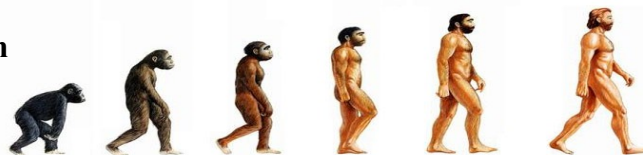
Le Code du Travail autorise la rupture anticipée du CDD (avant terme) pour des raisons qu'il détermine et limite :

RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD : 4 HYPOTHÈSES LÉGALES	
FAUTE GRAVE D'UNE PARTIE	<ul style="list-style-type: none">• Faute grave du salarié : agissements et/ou comportement et/ou manquements aux obligations du contrat de travail d'une importance telle que cela rend nécessaire l'éviction immédiate du salarié pour protéger l'entreprise.• Faute grave de l'employeur :<ul style="list-style-type: none">• définition : agissements et/ou comportement et/ou manquements extrêmement important aux obligations (Code du travail ; convention collective ; contenu du contrat de travail) et devoirs de l'employeur vis-à-vis du salarié ;• exemple : non-paiement du salaire ; affectation du salarié à des travaux dangereux sans formation préalable et/ou



	<p>équipements de sécurité suffisant.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédure à suivre : <ul style="list-style-type: none"> • si l'employeur veut rompre : <ul style="list-style-type: none"> • a) suivi de la procédure applicable à la prise d'une sanction disciplinaire (convocation du salarié à entretien préalable ; tenue de l'entretien préalable avec le salarié – notification écrite et motivée de la décision de rupture anticipée) ; • b) cas d'un représentant du personnel : suivi de la procédure applicable à la prise d'une sanction disciplinaire + information/consultation du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) + sollicitation d'une autorisation de rupture auprès de l'inspecteur du travail ; • si le salarié veut rompre : utilisation de la procédure de la résiliation judiciaire du CDD devant le conseil de prud'hommes.
<p>ACCORD DES PARTIES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les parties s'accordent pour ne pas laisser aller le CDD jusqu'à la fin initialement convenue et prévue. • Formalisme : protocole écrit/convention avec clauses : <ul style="list-style-type: none"> • constatant accord des parties pour rupture avant terme ; • organisant la rupture et ses conséquences (financières notamment). • Protocole/convention = contrat, par conséquent : <ul style="list-style-type: none"> • nécessité d'un consentement libre et valable de chaque partie signataire + information sur les conséquences de la rupture ; • aucune partie ne peut exercer de contrainte pour obliger l'autre à rompre avant terme et/ou rompre dans des conditions défavorables pour elle ; • ne vaut pas transaction et ne permet pas la renonciation du salarié à ses droits. • Question de l'indemnité de fin de contrat : l'accord doit déterminer si l'indemnité est versée au salarié ou non.
<p>FORCE MAJEURE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définition : survenue de circonstances (extérieures aux parties au contrat, imprévisibles et insurmontables) rendant impossible la continuation du contrat pour l'une des parties qui en prend acte et en informe l'autre. • Exemples : <ul style="list-style-type: none"> • force majeure (oui) : destruction totale de l'entreprise par un incendie sans possibilité de reprise de l'activité, décès du salarié, etc.

VIGUIE SOCIAL MOBILITE EIRL
Prévention COnsulting et Normes d'Adaptation



	<ul style="list-style-type: none"> • force majeure (non) : perte d'un marché, longue maladie et/ou inaptitude du salarié, liquidation judiciaire de l'entreprise, etc. • Conséquences : <ul style="list-style-type: none"> • cessation immédiate et sans délai du contrat ; • procédure : simple notification écrite (d'une partie à l'autre) prenant acte de la force majeure et de la cessation immédiate du contrat.
<p>EMBAUCHE EXTERNE DU SALARIÉ SOUS CDI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hypothèse : pendant le CDD, le salarié se porte candidat pour un poste en CDI dans une autre entreprise que celle où il exécute le CDD, autre entreprise qui le recrute et l'embauche. • Procédure que le salarié doit suivre ; • notification écrite de la rupture à l'employeur avec lequel il est lié par CDD ; • prouver qu'il a été embauché sous CDI (promesse d'embauche, lettre d'engagement, etc.) ; • observation d'un préavis (un jour par semaine compte-tenu de la durée totale du CDD si à terme précis ou de la durée déjà effectuée si CDD à terme imprécis) : durée maximum de 2 semaines.

Exception au cas de rupture anticipée du CDD : salarié devenu inapte

Les pratiques et décisions des juges prud'homaux ont ajouté un cas de rupture anticipée du CDD au profit de l'employeur, conforté par la Loi de simplification du droit du 17 mai 2011, permettant de sortir de situations souvent jusque là insolubles :

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/52321/gerer-l-inaptitude-d-un-cdd-difficile-mais-pas-impossible-.html>

ou <http://www.netpme.fr/info-conseil-1/droit-travail/absences-maladie/actualite/40120-inaptitude-physique-devient-nouveau-cas-rupture-anticipee-cdd>

Il peut demander la résiliation judiciaire du CDD avant son terme si le salarié, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est devenu :

- inapte (selon avis du médecin du travail) ;
- et non reclassable sur un autre emploi dans l'entreprise.

En savoir plus : <http://vosdroits.service-public.fr/F40.xhtml>

ou

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

Vigüi Social Mobilité se tient à disposition du lecteur abonné pour tout savoir également sur le bon usage du CDD déménagement, journalier et saisonnier.

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z
 N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>