

# Droit du travail - Transcription vidéo -La rupture du CDD

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Cécile Caseau-Roche**

Bonjour. Bienvenue sur cette vidéo consacrée à la rupture du contrat de travail à durée déterminée. L'objectif est de comprendre les modalités de rupture de ce contrat à durée déterminée qui est atypique. Ainsi, le Code du travail distingue les modes de rupture selon le type de contrat. Ce ne sont donc pas les mêmes règles que pour le CDI. Après une introduction, nous envisagerons donc les deux cas possibles de rupture du CDD, soit le cas normal à l'arrivée du terme, soit les hypothèses de rupture anticipée.

Pour commencer : la rupture à l'arrivée du terme.

Le Code du travail prévoit que le CDD prend fin au terme échu. Ainsi, le contrat va prendre fin à l'arrivée du terme. Selon qu'il s'agit en termes précis, à l'expiration du délai ou selon qu'il s'agit en termes imprécis lorsque l'événement est arrivé, par exemple le retour du salarié absent. La question s'est alors posée de savoir que se passe-t-il lorsque salarié à l'arrivée du terme, poursuit le travail ?

Le Code du travail prévoit dans ce cas que le CDD devient un CDI. Donc le salarié n'a pas le droit à une indemnité de requalification.

## **Jean-Michel Dorlet**

En revanche, il peut bénéficier d'une indemnité de précarité. Cette indemnité compense le fait que le salarié ne reste pas en emploi. L'indemnité de précarité représente 10 % de l'ensemble de la rémunération brute qui aura été versée au salarié pendant tout le contrat. Elle n'est pas due dans un certain nombre de cas de recours. C'est le cas des contrats saisonniers, des contrats dits d'usage, des contrats aidés, comme par exemple le contrat de professionnalisation, mais également dans deux situations particulières : les jeunes, par exemple des étudiants qui travaillent pendant les vacances, ou lorsqu'on a proposé aux salariés de poursuivre en contrat à durée indéterminée.

## **Cécile Caseau-Roche**

En dehors de l'hypothèse où le CDD prend fin à l'arrivée du terme, toutes les autres ruptures sont considérées comme des ruptures anticipées.

La première hypothèse de rupture anticipée, c'est celle pendant l'essai. Le CDD, comme tout contrat, peut prévoir une période d'essai. La question qui se pose alors est celle de la durée de cet essai. En effet, il faut que l'essai soit d'une durée proportionnée à la durée du CDD.

Le Code du travail fournit une méthode de calcul. L'essai est d'une durée égale à un jour par semaine, avec un maximum de deux semaines. Si le CDD est inférieur à six mois, dans tous les autres cas, la durée du CDD est de maximum un mois. Attention, la jurisprudence a précisé que pour calculer cette durée, il fallait se référer à des jours calendaires.

Autrement dit, si vous dites que la période d'essai dure dix jours, dix jours, c'est dix jours calendaires. Sinon, on sera sur une rupture anticipée si vous calculez en jours ouvrables.

Le contrat à durée déterminée peut être rompu pendant la période d'essai. Pendant l'essai, la rupture est en principe libre. Cela signifie que ni l'employeur ni le salarié n'ont l'obligation de motiver. Il suffit d'informer de la volonté de rompre la période d'essai. Il n'y a pas de procédure particulière à respecter. Néanmoins, le législateur a depuis introduit des exigences sur le respect d'un délai de prévenance. L'employeur ou le salarié doit informer de la volonté de rompre pendant ce délai de prévenance. Ce sont là les règles générales sur la période d'essai qui s'appliquent.

### **Jean-Michel Dorlet**

Après la période d'essai, le contrat à durée déterminée peut être rompu dans certaines situations avant son terme. Voyons dans quels cas.

Tout d'abord, le salarié peut vouloir quitter son contrat à durée déterminée pour occuper un emploi à durée indéterminée. Cette rupture anticipée se fait en respectant un préavis avant la rupture. Et, bien évidemment, le salarié ne bénéficiera pas en ce cas d'une indemnité de précarité.

Autre situation, c'est celle du CDD à objet défini.

En effet, pour un motif réel et sérieux, le salarié ou l'employeur peut mettre un terme à ce CDD à objet défini à 18 mois ou à la date anniversaire de conclusion du contrat.

Quatre cas de rupture anticipée classique peuvent survenir.

Tout d'abord : l'accord des parties. Le salarié et l'employeur peuvent s'entendre pour mettre un terme à la relation salariale. Deuxième situation : la survenue d'un cas de force majeure. Enfin, il peut y avoir une faute grave, qu'elle soit du salarié ou de l'employeur. Et pour terminer, il y a la situation particulière de l'inaptitude professionnelle du salarié en CDD.

Voyons ces deux derniers cas et plus précisément celui de la faute grave pour commencer. Lorsqu'il s'agit d'une faute grave qui est imputable au salarié, il faut bien rappeler que la procédure disciplinaire doit être respectée avant la rupture du contrat à durée déterminée.

Lorsque c'est l'employeur qui commet une faute grave, par exemple ne pas payer le salarié, c'est une rupture à ses torts et cela n'est pas qualifié de prise d'acte, comme l'a récemment précisé la jurisprudence

Ensuite, voyons les cas d'inaptitude du salarié sous CDD. Celle-ci peut être déclarée après la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle AT-MP ou dans d'autres situations. Le contrat est suspendu, le médecin du travail procède à la déclaration d'inaptitude professionnelle. L'employeur doit faire une recherche de reclassement du salarié et, à défaut de lui trouver ce reclassement, doit rompre le contrat à durée déterminée. S'il ne le fait pas, il devra reprendre les salaires au bout d'un mois.

### **Cécile Caseau-Roche**

En dehors de ces cas prévus par la loi, la rupture sera considérée comme injustifiée. Qui dit règles, dit sanctions. Quelle est alors la sanction d'une rupture injustifiée ? Lorsqu'il y a une rupture anticipée non justifiée du CDD, la sanction c'est l'octroi de dommages et intérêts. L'addition peut s'avérer assez salée. En effet, lorsque c'est l'employeur qui rompt de façon

non justifiée le CDD il devra verser au salarié l'ensemble des rémunérations qui restent dues jusqu'à l'arrivée du terme plus l'indemnité de précarité.

Prenons un exemple. Un sportif professionnel qui a donc un CDD d'usage se blesse au cours d'un match. Il est reconnu comme victime d'un accident du travail. Cela entraîne une inaptitude. C'est donc normalement un cas de rupture prévue. Mais dans le cas dont je vous parle, l'employeur n'avait pas consulté les représentants du personnel, ce qui est pourtant normalement prévu dans la procédure de reclassement. Il a donc été considéré que la procédure n'ayant pas été respectée, c'était une rupture non justifiée. Il a fallu donc verser au salarié l'ensemble de ses rémunérations restant. Il restait dix mois de CDD à 15 000 € par mois. Vous faites l'addition et vous voyez que le montant des dommages et intérêts peut aller bien au-delà de ce que verserait un employeur dans le cas d'une rupture d'un CDD pour licenciement abusif.

Pour le salarié, si c'est lui qui rompt le CDD de façon injustifiée, il devra verser des dommages et intérêts uniquement en fonction du préjudice subi. Sur ce point, le contentieux est beaucoup moins important.

Que faut-il retenir en synthèse sur la rupture du CDD ?

Le CDD obéit à des règles spécifiques sur la rupture. En effet, deux hypothèses sont envisagées :

- La rupture normale à l'arrivée du terme, le contrat prend fin de façon automatique et dans certains cas, le salarié percevra une indemnité de précarité ;
- Dans les autres cas, il s'agit d'une rupture anticipée. Elle peut avoir lieu pendant la période d'essai ou avant son terme.

Pour des cas limitatifs, énumérés si ces règles ne sont pas respectées. Le salarié ou l'employeur devra verser des dommages et intérêts.

Merci de votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La rupture du CDD, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un