

# Droit du travail – 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.

---

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>La rupture à l'arrivée du terme</b> .....	<b>2</b>
<b>La fin du contrat à durée déterminée au terme échu</b> .....	<b>2</b>
<b>L'indemnité de précarité</b> .....	<b>2</b>
L'indemnité de précarité .....	2
Exceptions.....	3
<b>La rupture anticipée du contrat à durée déterminé</b> .....	<b>3</b>
<b>La rupture de l'essai</b> .....	<b>3</b>
Durée de la période d'essai .....	3
Principe de liberté de rompre sa période d'essai.....	3
<b>La rupture avant terme</b> .....	<b>4</b>
Les cas permettant la rupture avant terme .....	4
La sanction pour rupture injustifiée.....	6
<b>Références</b> .....	<b>7</b>

# Introduction

Il existe plusieurs types de contrats de travail parmi lesquels les contrats précaires.

Dans cette leçon, nous allons étudier le contrat à durée déterminée (CDD) et en particulier ses modalités de rupture.

Il faut noter que les règles de rupture du CDD sont différentes de celles du contrat à durée indéterminée (CDI).

## La rupture à l'arrivée du terme

### La fin du contrat à durée déterminée au terme échu

Le contrat prend fin automatiquement à l'arrivée du terme.

*C. trav., art. L. 1243-5*

#### **Que se passe-t-il quand le salarié poursuit le travail à l'arrivée du terme de son contrat ?**

Si le salarié travaille encore dans l'entreprise pour le même poste, son contrat devient un contrat à durée indéterminée ;

*C. trav., art. L. 1243-11*

Il ne peut pas percevoir d'indemnité de précarité ni d'indemnité de requalification.

**Soc. 28 juin 2006, n°04-48264**

*Le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification du seul fait de la poursuite de la relation.*

## L'indemnité de précarité

### L'indemnité de précarité

L'indemnité de précarité est due au salarié ne restant pas en emploi à la fin de son CDD.

*C. trav., art. L. 1243-8* Elle représente 10 % de l'ensemble de la rémunération brute perçue par le salarié pendant son contrat. En cas d'accord collectif elle peut s'élever à 6% ou plus.

## Exceptions

*C. trav., art. L. 1243-8*

L'indemnité de précarité n'est **pas due** dans les situations suivantes :

- Contrats saisonniers ;

*Cons. const., décision 2014-402 QPC - 13 juin 2014*

- CDD d'usage (CDDU) ;
- Contrats aidés (ex : contrat de professionnalisation) ;
- Jeunes embauchés pour une période comprise dans les vacances ;

*Cons. const., décision 2014-401 QPC - 13 juin 2014*

*CJUE 1er oct. 2015, n° C-432-14*

- Refus de poursuite d'un CDD en CDI.

## La rupture anticipée du contrat à durée déterminé

### La rupture de l'essai

#### Durée de la période d'essai

*C. trav., art. L 1242-10*

La durée de la période d'essai est limitée par la loi et calculée en jours calendaires et non en jours travaillés. Elle est d'une durée d'un jour par semaine et au plus :

- 2 semaines si le CDD est < 6 mois ;
- 1 mois si le CDD est > 6 mois.

#### Principe de liberté de rompre sa période d'essai

L'employeur ou le salarié ne sont pas obligés de fournir un motif.

Il n'y a pas de procédure particulière à respecter. Cependant, il faut respecter un **déla**

*C. trav., art. L. 1221-25 et 26*

*Texte général sur la période d'essai renvoyant aux règles relatives aux CDD.*

### **Tempéraments :**

- Abus ;
- Motif discriminatoire (nullité).

*Soc. 13 mars 2013, n°11-25.604*

*Pas de dommages et intérêts sauf abus.*

## **La rupture avant terme**

### **Les cas permettant la rupture avant terme**

#### **Embauche en CDI**

*C. trav., art. L 1243-2*

Le salarié justifiant d'une embauche sous CDI peut rompre de façon anticipée son CDD.

Sauf accord des parties, il doit exécuter un préavis à raison d'un jour par semaine par rapport à la durée du contrat.

Dans ce cas précis, le salarié :

- Ne perçoit pas d'indemnité de précarité ;
- A droit à une indemnité de congés payés (10 % de la rémunération brute).

#### **CDD à objet défini**

*C. trav., art. L 1243-1*

Un CDD à objet défini peut être rompu par le salarié ou l'employeur, pour un motif réel et sérieux.

La rupture s'effectue à 18 mois, puis à la date anniversaire de conclusion du contrat.

#### **Cas classiques de rupture anticipée**

*C. trav., art. L 1243-1 et 2*

Outre l'embauche en CDI, 4 cas de rupture anticipée sont possibles :

- Accord des parties : l'employeur et le salarié mettent un terme au contrat d'un commun accord ;
- Survenue d'un cas de force majeure ;
- Faute grave de la part du salarié ou de l'employeur ; Inaptitude professionnelle du salarié

### Focus sur la faute grave

*C. trav., art. L 1243-2*

**Soc. 29 nov. 2006, n°04-48.655**

*La faute grave peut être du fait de l'une ou l'autre des parties. => admet donc implicitement la rupture du CDD pour faute grave de l'employeur.*

Lorsque la faute grave **incombe au salarié**, il faut respecter une procédure disciplinaire avant de rompre le contrat.

Lorsque la faute grave **incombe à l'employeur** (s'il n'a pas payé le salarié, par exemple), la rupture est à ses torts.

**Soc. 3 juin 2020, n°18-13628**

*La rupture d'un CDD à l'initiative du salarié ne peut pas être qualifiée de prise d'acte. Cependant, l'arrêt reconnaît implicitement que la lettre de « prise d'acte » du salarié a produit des effets juridiques puisqu'elle a emporté rupture immédiate du CDD pour faute grave imputée à l'employeur.*

### Focus sur l'inaptitude

*C. trav., art. L 1226-18 à 20*

L'inaptitude au travail peut être consécutive à :

- Un accident du travail (AT) ou à une maladie professionnelle (MP) ;
- Une maladie non professionnelle.

Lorsque l'employeur constate une inaptitude au travail :

- Le contrat est suspendu ;
- Le médecin du travail procède à la déclaration d'inaptitude professionnelle ;
- L'employeur met en place le reclassement du salarié en CDD.

En l'absence de reclassement, l'employeur procède à la rupture du contrat de travail. Sinon, il doit reprendre les salaires au bout d'un mois.

**Soc. 14 sept. 2016, n°15-16764**

*Reprise des salaires après inaptitude et expiration d'un délai d'un mois, comme pour les CDI.*

### **Exclusion**

**Soc. 6 fév. 2013, n°11-11.740, 742 à 748**

*L'exercice d'une action en requalification en CDI ne peut justifier une rupture anticipée.*

## **La sanction pour rupture injustifiée**

### **Rupture injustifiée par l'employeur**

*C. trav., art. L 1243-3 et 4*

L'employeur qui rompt un CDD de manière injustifiée doit verser au salarié des dommages et intérêts correspondant à :

- L'ensemble des rémunérations restant à percevoir jusqu'au terme du CDD ;
- L'indemnité de précarité.

### **Rupture injustifiée par le salarié**

**Soc. 13 déc. 2006, n°05-41232**

*Dommages et intérêts en fonction du préjudice subi*

Le salarié qui rompt un CDD de manière injustifiée doit verser à l'employeur des dommages et intérêts uniquement en fonction du préjudice subi.

## Références

### Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La rupture du CDD, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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 élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.