

Le licenciement économique d'un CDD

Description

Tout CDD comporte un terme, que l'employeur ait fixé une durée précise ou la réalisation d'un objet défini, et ne peut être, en principe, rompu avant. À l'issue de la [période d'essai](#), l'employeur et le salarié ont l'obligation d'exécuter entièrement le contrat, sauf s'ils peuvent invoquer l'un des motifs légaux prévus par Code du travail.

Que se passe-t-il, dès lors, si l'entreprise traverse des difficultés financières ? La [fin du CDD](#) est-elle possible pour des raisons économiques ? Un employeur peut-il procéder au licenciement économique d'un salarié embauché en CDD ? Le point dans notre guide.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)
[Modèle de lettre de licenciement](#)

Le licenciement pour motif économique est-il un motif de rupture de CDD ?

Dans le droit du travail, le [licenciement](#) ne concerne que les contrats à durée indéterminée (CDI) : l'employeur doit respecter une procédure spécifique pour licencier un salarié. Dans le cadre d'un CDD, on ne parle pas de « licenciement » (ni de « démission »), mais de [rupture anticipée](#) du contrat. Aussi, **un employeur ne peut pas procéder au licenciement économique d'un salarié exerçant en CDD.**

Le Code du travail est très clair concernant les possibilités de rupture du CDD : « *sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure* » ([article L. 1243-1 du Code du travail](#)).

Il ne prévoit aucun motif de rupture du CDD pour raisons économiques.

Des employeurs qui ont tenté de mettre fin à des CDD avant leur terme en invoquant des motifs économiques ont été déboutés par le conseil de prud'hommes. Les juges considèrent en effet que des circonstances économiques ni des difficultés économiques et de fonctionnement de l'entreprise ne constituent un cas de force majeure ([Cass. soc., 28 avril 1986, n° 84-40.538](#) et [Cass. soc., 20 février 1996, n° 93-42.663](#)).

).

Ainsi, il en résulte qu'**un employeur ne peut pas rompre un CDD pour motif économique**. Quand bien même il aurait engagé une procédure de licenciement économique collective, cette procédure n'est pas applicable aux salariés exerçant en CDD et ne les concerne pas.

Les conséquences d'une procédure de licenciement économique sur les contrats en CDD existants

La procédure collective de licenciement économique **ne concerne que les salariés embauchés en CDI**. Cette procédure est sans incidence sur la situation des salariés travaillant en CDD.

L'employeur qui souhaite mettre fin à un CDD ne peut le faire qu'avec l'accord du salarié concerné. Il doit lui proposer une [rupture conventionnelle du CDD](#) et négocier avec lui la date de la rupture et les indemnités de fin de contrat.

Bon à savoir : le fait pour un salarié d'accepter la proposition de son employeur de rupture à l'amiable ne le prive pas de son droit à [percevoir des allocations chômage](#). Il est possible de [toucher le chômage après une rupture conventionnelle](#).

Les conséquences d'un licenciement économique sur l'embauche en CDD

Le licenciement économique d'un salarié en CDD n'est pas possible. Si un employeur met fin à un CDD parallèlement à l'existence d'une procédure de licenciement économique des salariés en CDI, il ne s'agit pas d'un licenciement pour le salarié, mais d'un [cas de rupture abusive du CDD par l'employeur](#).

Une telle rupture anticipée non justifiée **constitue un préjudice indemnisable** et ouvre droit pour le salarié, outre son indemnité de fin de contrat, à des dommages et intérêts.

Pour [faire valoir ses droits](#), le salarié peut essayer de s'entretenir avec son employeur. En l'absence d'un accord, il lui faudra se tourner vers les juges et saisir le conseil de prud'hommes en raison du non-respect du droit du travail par son employeur.

Un salarié dont le CDD a été rompu abusivement, sans motif valable, peut obtenir :

- Son indemnité légale de fin de contrat ;
- Les rémunérations qu'il aurait dû percevoir en effectuant son contrat jusqu'au terme contractuellement prévu ;
- Des indemnités de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Rupture anticipée d'un CDD : rappel des règles

Le CDD prend automatiquement lorsqu'il arrive à son terme, si le contrat ne fait pas l'objet d'un [renouvellement](#). Avant le terme contractuellement prévu par les parties, un contrat à durée déterminée ne peut faire l'objet d'une rupture anticipée que dans certaines situations prévues par la loi. **En dehors de ces situations, la rupture du CDD est abusive** et expose la partie à l'origine de la rupture au versement de dommages et intérêt pour dédommager le contractant lésé.

Bon à savoir : la rupture anticipée du CDD est règlementée aux [articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail](#).

Les motifs de rupture

Les motifs de rupture du CDD sont légalement prévus et limités aux situations suivantes :

- le salarié et l'employeur mettent fin au contrat de travail d'un commun accord ([rupture transactionnelle](#)) ;
- le salarié peut bénéficier et justifier d'une embauche en CDI au sein d'une autre entreprise ;
- le salarié a commis une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ;
- cas de force majeure.

Bon à savoir : la jurisprudence a aussi admis qu'un employeur peut légalement mettre fin à un CDD en cas d'[inaptitude du salarié](#), dès lors que cette inaptitude a été constatée par la médecine du travail et que le reclassement du salarié au sein de l'entreprise n'est pas possible.

La procédure de rupture

Le [licenciement en CDD](#) intervenant dans l'une des situations autorisées par le Code du travail doit être notifié à l'autre partie et se faire en respect du préavis de rupture.

Si le salarié met fin à son CDD en raison d'une embauche en CDI auprès d'une autre entreprise, il doit **avertir son employeur** et lui fournir le justificatif de son embauche en CDI (exemple : contrat de travail ou promesse d'embauche). La durée de son préavis est calculée en fonction de la durée de son CDD : il faut compter un jour de préavis par semaine de travail prévue par le contrat (pour un [CDD à terme imprécis](#), comptez un jour de préavis par semaine de travail effectué).

Bon à savoir : dans le cadre d'un CDD, il existe une durée maximum de préavis. Le préavis ne peut pas excéder 2 semaines.

Lorsque les deux parties conviennent de mettre fin au contrat d'un commun accord, elles s'accordent sur les modalités de la rupture et peuvent ou non prévoir que sera effectué un préavis ainsi que la durée de celui-ci.

En cas de faute grave du salarié, l'employeur doit respecter une procédure similaire à la procédure de [licenciement pour faute grave](#) afin de notifier la sanction au salarié avant de mettre fin au contrat. **Il n'a pas l'obligation de respecter un préavis de fin de contrat** et il peut procéder à une mise à pied conservatoire du salarié immédiatement si les circonstances le justifient.

L'employeur qui met fin à un CDD pour inaptitude ou invalidité du salarié doit **appuyer sa décision sur un avis médical** et justifier de l'impossibilité de reclassement avant de pouvoir notifier sa décision.

Enfin, s'agissant d'un cas de force majeure, l'employeur doit simplement avertir le salarié de la situation et de la fin de son contrat. Il n'y a pas lieu de considérer le préavis.

Les indemnités de rupture

Lorsque son CDD prend fin, le salarié perçoit son solde de tout compte, lequel comprend forcément, au minimum :

- Une indemnité de fin de contrat (ou « prime de précarité », généralement égale à 10% de la rémunération brute qu'il a perçue durant le contrat) ;
- Une [indemnité compensatrice de congés payés](#), si ses congés n'ont pas été pris.

À noter : l'indemnité de fin de contrat n'est pas due par l'employeur lorsque le CDD est renouvelé, lorsque le salarié refuse la proposition de l'employeur de transformer le CDD en un CDI, en cas de faute grave du salarié ou en cas de situation de force majeure.

Si la rupture est opérée par l'employeur avant le terme du contrat, ce dernier doit **verser au salarié une indemnité compensatrice** égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir si le contrat n'avait pas pris fin (même en cas de force majeure).

Important : lorsque la rupture intervient en dehors des cas autorisés, la partie défaillante à l'initiative de la rupture s'expose, en cas de litige devant le conseil de prud'hommes, à devoir verser à l'autre partie des dommages et intérêts pour l'indemniser du préjudice subi.

Voir aussi: [Le modèle de lettre de licenciement économique](#)