

Quels sont les cas de rupture abusive du CDD par l'employeur ?

Description

En règle générale, le contrat à durée déterminée (CDD) prend fin à l'échéance de son terme. Sinon, il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Toutefois, la [rupture anticipée](#) du contrat est envisageable dans les cas prévus limitativement par l'[article L1243-1 du Code du travail](#) :

- Le salarié quitte le CDD pour un **poste en CDI**
- Un **accord** intervient entre les parties
- En cas de **faute grave** de l'une des parties
- **Inaptitude** du salarié
- Ou en cas de **force majeure**

A savoir, en dehors des cas précités, ou lorsqu'il n'existe aucun motif valable, on parle de rupture abusive du CDD.

[Rupture conventionnelle : demander un devis](#)
[Modèle d'avenant au contrat de travail](#)

Quels sont les cas de rupture anticipée possibles ?

D'abord, il est possible de rompre le CDD avant l'échéance de son terme ou la réalisation de l'objet dans les cas suivants :

Cas possibles de rupture anticipée	Modalités
La salarié quitte son poste pour un CDI	Lorsque le salarié justifie d'une embauche en CDI dans une autre entreprise, il est en droit de le rompre de manière anticipée.
Accord commun des parties	L'accord doit être écrit. La volonté est claire et non équivoque.

Faute grave d'une des parties	<ul style="list-style-type: none"> • Du salarié : violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail. • De l'employeur : harcèlement moral ou sexuel, abus de pouvoir ou d'autorité ou encore violences.
Inaptitude du salarié	Elle doit être constatée par le médecin du travail . Suite à cette constatation, l'employeur dispose d'un mois pour reclasser ou <u>licencier le salarié</u> .
Force majeure	Survenance d'un événement rendant impossible la poursuite du contrat de travail . Aussi, cet événement est irrésistible, imprévisible et insurmontable .

Quels sont les cas de rupture abusive du CDD ?

Cas général

En dehors de ces cas prévus par le Code du travail, il y aura une **rupture abusive du CDD de l'employeur**. La rupture abusive ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts.

Aussi, en vertu de l'[article L1471-1 du Code du travail](#), "*toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.*"

Bon à savoir : Si toutefois l'employeur se rétracte, revient sur sa décision de rupture, le salarié pourra prétendre au versement de dommages-intérêts.

Rupture abusive du CDD pendant la période d'essai

La [période d'essai du CDD](#) permet, d'une part, à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et, d'autre part, au salarié de s'assurer que le poste lui convient.

Par ailleurs, la période d'essai est calculée en fonction de la durée du CDD :

Durée du CDD	Durée de la période d'essai
Inférieure à 6 mois	1 jour par semaine passée, sans pouvoir dépasser 2 semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois

L'employeur peut librement rompre le CDD pendant la période d'essai. Toutefois, la rupture de cette période peut être considérée comme abusive par le juge, notamment **si elle n'est pas liée aux compétences du salarié.**

Quid de la rupture abusive à l'initiative du salarié

Le salarié **peut être à l'initiative de la rupture anticipée** si et seulement si :

- L'employeur a commis une faute grave
- Il y a survenance d'un événement irrésistible, imprévisible et insurmontable
- Il a obtenu un poste en CDI

Ainsi, et dans la même logique, en dehors de ces cas si le salarié démissionne, il commet une rupture abusive.

FAQ

Qu'est-ce qu'une rupture abusive du CDD ?

Le Code du travail énumère limitativement les cas pour lesquels une rupture anticipée du CDD est possible. En dehors de ces cas (accord commun, force majeure, inaptitude, faute grave, poste en CDI), il s'agit d'une rupture abusive. Il faut donc une cause réelle et sérieuse pour être à l'initiative de la rupture.

Comment rompre un CDD avant son terme ?

La rupture anticipée est tout à fait possible en CDD. Cependant, il faut qu'elle intervienne dans un des cas prévus par le Code du travail : un accord commun, une

force majeure, une faute grave, l'inaptitude du salarié ou l'embauche en CDI.