

Rupture conventionnelle d'un CDD

Description

Le [contrat à durée déterminée \(CDD\)](#) peut être rompu avant son terme en cas d'accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'une rupture conventionnelle de CDD mais plutôt d'une rupture à l'amiable entre les parties. En effet, la rupture conventionnelle ne concerne que les salariés en CDI. Il existe, par ailleurs, d'autres cas de rupture anticipée d'un CDD. On fait le point avec vous.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

La rupture conventionnelle d'un CDD est-elle possible ?

Le dispositif de rupture conventionnelle n'est autorisé que pour les [contrats à durée indéterminée \(CDI\)](#).

Il s'agit d'un mode de **rupture du contrat à l'amiable** entre l'employeur et le salarié. Les deux parties conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture.

Cela signifie donc que les salariés en CDD ne peuvent pas recourir à la [procédure de rupture conventionnelle](#). Ainsi, dans le cadre d'un CDD, on parle de **rupture d'un commun accord** plutôt que rupture conventionnelle d'un CDD.

En effet, le CDD prend normalement fin à la date prévue dans le contrat. Toutefois, il est possible de rompre ce contrat de manière anticipée.

Quelles sont les alternatives à la rupture conventionnelle d'un CDD ?

En général, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme. Cependant, il existe des cas dans lesquels le contrat peut être rompu avant son terme.

En effet, à l'issue de la période d'essai, la loi prévoit que les cas de [rupture anticipée de CDD](#) :

- Commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- Embauche en CDI ;
- Faute grave ;
- Force majeure ;
- Inaptitude du salarié.

La rupture du CDD d'un commun accord

La rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié est comparable à la rupture conventionnelle d'un CDD. En effet, **les deux parties se mettent d'accord** pour rompre le contrat de travail.

La demande peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Ce mode de rupture doit être distinct de la [rupture conventionnelle](#) qui est une procédure particulière s'appliquant uniquement aux salariés en CDI.

L'embauche en CDI

Le salarié en CDD qui **justifie d'une embauche en CDI** peut demander la rupture anticipée de son contrat.

Pour cela, il peut produire tout document justifiant de son embauche en CDI tel qu'un [contrat de travail](#) ou une promesse d'embauche.

La faute grave

En cas de faute grave ou lourde commise par le salarié, l'employeur peut rompre le CDD avant l'échéance du terme. Dans ce cas, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de fin de contrat.

Les autres cas : force majeure ou inaptitude

Le CDD peut également être rompu en cas de **force majeure**. La rupture du contrat pour force majeure peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'inaptitude du salarié est constatée par le médecin en cas de maladie ou d'[accident du travail en CDD](#). L'employeur peut rompre le CDD de manière anticipée. Par

ailleurs, le reclassement du salarié doit être impossible.

Comment obtenir une rupture du CDD d'un commun accord ?

A défaut de rupture conventionnelle pour un CDD, il est possible de demander la **rupture d'un commun accord** du CDD.

La rupture anticipée peut être demandée **soit par l'employeur soit par le salarié**. Au même titre que pour la rupture conventionnelle, le consentement des deux parties est nécessaire pour rompre le CDD.

Par ailleurs, contrairement à la rupture conventionnelle, il n'y a pas de procédure particulière à suivre. En effet, l'employeur n'a pas à demander l'[homologation de la rupture conventionnelle](#) ni à respecter les différents délais prévus.

Bon à savoir : La demande de rupture à l'amiable peut être faite par écrit en envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception.

Faut-il respecter un délai de préavis ?

Dans le cadre d'une **rupture anticipée du CDD avec l'accord de l'employeur**, le respect d'un préavis n'est pas obligatoire.

Toutefois, si l'employeur et le salarié décident de prévoir un préavis, les **deux parties déterminent librement** la durée de ce préavis.

La durée du préavis dépend de la durée du contrat de travail.

Bon à savoir : Lorsque le CDD prend fin de manière anticipée en raison d'une embauche en CDI, le salarié doit respecter un délai de préavis.

Quelles sont les conséquences de la rupture du CDD d'un commun accord ?

En cas de rupture anticipée du CDD d'un commun accord, le salarié a droit à des indemnités de fin de contrat.

Les indemnités de fin de contrat

Lorsque la rupture anticipée du CDD est convenue d'un commun accord, le salarié perçoit une **indemnité de fin de contrat**. On parle également indemnité de précarité.

Le montant de cette indemnité correspond à **10 % de la rémunération brute totale** versée pendant toute la durée du CDD.

En outre, le salarié a droit à l'[indemnité compensatrice de congés payés en CDD](#) lorsqu'il n'a pas pu prendre l'intégralité de ses congés payés à la date de fin du contrat.

Les documents de fin de contrat

A la [fin du CDD](#), l'employeur doit remettre au salarié des documents de fin de contrat. Il doit notamment remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail ;
- Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi) ;
- Reçu pour [solde de tout compte](#);
- Tout document récapitulatif concernant la participation, l'intéressement, l'épargne salarié.

FAQ

Le salarié perçoit-il une indemnité de fin de CDD anticipée ?

Oui, la rupture d'un commun accord du CDD permet au salarié de bénéficier d'une indemnité de fin de contrat.

Qui peut demander une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle s'applique uniquement pour les salariés en CDI. Elle peut être demandée par l'employeur ou le salarié.

Dans quels cas peut-on rompre le CDD de manière anticipée ?

Le CDD peut être rompu de manière anticipée dans l'un des cas suivants : accord entre l'employeur et le salarié, embauche en CDI, faute grave, force majeure ou inaptitude.