

# CDD : les 5 cas de rupture anticipée

Le Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) prend fin, de plein droit, à l'arrivée de son terme. Une fois la période d'essai terminée, le CDD ne peut pas – en principe – être rompu avant la date de fin prévue au contrat.

Employeur, quelles sont les conditions requises pour mettre fin au CDD avant son terme ?



Vous avez la possibilité de rompre un CDD pendant la période d'essai indiquée sur le contrat de travail. Vous devez alors verser à l'employé le salaire correspondant à la période de travail effectuée ainsi que les indemnités compensatrices de congés payés.

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu **uniquement dans les cas suivants.**

## 1. Accord entre l'employeur et le salarié

Vous pouvez convenir d'un **commun accord** avec votre salarié de mettre fin de manière anticipée à son CDD. Cette rupture négociée doit faire l'objet d'un écrit pour prouver que chacune des parties a bien accepté cette rupture.

Dans le cas d'une rupture amiable, vous devez verser une indemnité de fin de contrat (prime de précarité) au salarié.

## 2. Cas de force majeure

La **force majeure** est caractérisée lorsque survient un événement extérieur, irrésistible, imprévisible et insurmontable. Par exemple, il peut s'agir d'une catastrophe naturelle ou un incendie entraînant la destruction totale de l'entreprise. Cependant, les difficultés économiques, ou une maladie grave ne sont pas considérées comme un cas de force majeure.

En cas de rupture anticipée du CDD pour force majeure, vous ne devrez pas verser d'indemnité de fin de contrat à votre salarié, sauf dans le cas d'un sinistre.

## 3. La faute grave

La faute du salarié est considérée comme **une faute grave** dès lors qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Si le salarié commet une faute grave en ne respectant pas les règles du code du travail, vous pouvez rompre le CDD de manière anticipée.

## 4. Embauche sous CDI

Si votre salarié justifie d'une embauche en CDI, il peut rompre unilatéralement son CDD de manière anticipée. Dans ce cas – sauf accord de votre part – un préavis (d'une durée maximale de 2 semaines) est obligatoire.

## 5. Inaptitude du salarié

Si votre salarié est déclaré **inapte par le médecin du travail**, vous pouvez mettre un terme à son CDD. Cependant, vous êtes tenu de rechercher préalablement à cette rupture un poste adapté au salarié.

## CDD : les 5 cas de rupture anticipée

Ainsi, vous pouvez rompre le CDD uniquement si :

- Il n'y a pas de poste adapté au salarié
- Le salarié refuse le nouvel emploi proposé

Vous devez également lui verser une indemnité de rupture, en plus des indemnités légales (congrés payés et prime de précarité ).

En dehors de ces 5 cas de rupture anticipée du CDD, il vous est impossible de rompre le CDD avant la fin de son terme, sous peine de devoir verser à votre salarié – en plus des salaires pour les mois travaillés- des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site du [service-public](#)



### Lire aussi ...

... la fiche pratique **Zoom sur le Contrat à Durée Déterminée (CDD)** disponible également dans la rubrique [Social](#).

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de notre [Département Social](#)