

// le dossier pratique

Rupture anticipée du CDD : les précautions à prendre

Cas autorisés, formalités, procédure et indemnités à verser

La rupture anticipée du contrat à durée déterminée, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, est souvent un exercice délicat.

Rompre le contrat avant le terme convenu (ou avant la fin de la durée minimale stipulée au contrat ou la réalisation de l'objet du contrat, si le CDD a été conclu sans terme précis) n'est en effet autorisé que dans quelques cas strictement encadrés par la loi et la jurisprudence.

Des règles qu'il est impératif de bien maîtriser afin d'éviter le risque de contentieux et de lourdes conséquences financières.

1 Dans quels cas est-ce possible ?

Pendant la période d'essai, l'employeur comme le salarié ont le droit de rompre à tout moment le CDD, sans motif ni indemnité (*C. trav.*, art. L. 1242-11). Mais une fois la période d'essai expirée, le contrat ne peut être rompu avant son terme (*v. la note ci-dessous*) que dans **certains cas limitativement énumérés** par la loi, à savoir (*C. trav.*, art. L. 1243-1 et L. 1243-2) :

- l'accord des parties ;
- la faute grave ;
- l'incapacité du salarié constatée par le médecin du travail ;
- la force majeure ;
- l'embauche du salarié en CDI (rupture anticipée possible seulement à l'initiative du salarié) ;

Par ailleurs, la rupture anticipée est possible dans des conditions particulières pour les CDD à objet défini (*C. trav.*, art. L. 1243-1 al. 2) et pour certains contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

À NOTER La rupture anticipée du CDD est celle qui intervient : s'il s'agit d'un contrat conclu de date à date : avant le terme initialement fixé ; s'il s'agit d'un contrat sans terme précis : avant la fin de la durée minimale (même si l'objet du contrat est réalisé avant cette échéance) ou, une fois cette durée minimale écoulée, avant la réalisation de l'objet du contrat.

L'ACCORD DES PARTIES

L'employeur et le salarié peuvent décider d'un commun accord de mettre fin au CDD avant son terme (*C. trav.*, art. L. 1243-1).

En cas de contentieux, les juges vérifient s'il y a bien **volonté claire et non équivoque des deux parties**, exempte de tout vice du consentement, de rompre le contrat (*v. Cass. soc.*, 6 octobre 2004, n° 02-44.323). Ne caractérisent pas l'accord du salarié la signature d'un reçu pour solde de tout compte ou l'acceptation d'un certificat de travail ou d'une attestation de Pôle emploi (*Cass. soc.*, 11 juillet 2000, n° 98-45.046 ; *Cass. soc.*, 23 novembre 2005, n° 05-40.186). De même, un échange d'e-mails relatifs au souhait du salarié de solder ses congés payés et demandant à l'employeur de lui remettre les documents de fin de contrat a été jugé insuffisant pour caractériser la volonté commune des parties de mettre fin au CDD (*Cass. soc.*, 3 mai 2016, n° 15-12.396). Bien évidemment, l'accord du salarié donné sous la contrainte (en l'occurrence, la violence de l'employeur) n'est pas un accord valable (*Cass. soc.*, 30 novembre 2004, n° 03-41.757).

À NOTER La rupture d'un commun accord du CDD a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties. Par conséquent, elle ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail, et ne peut avoir pour effet, peu important les termes de l'accord, de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat (*Cass. soc.*, 16 mai 2000, n° 98-40.238 ; *Cass. soc.*, 6 octobre 2015, n° 14-19.126, à propos d'une convention de rupture de CDD précisant que la salariée ne percevrait pas de prime de précarité). À l'inverse, l'avenant de résiliation d'un CDD qui a pour objet de faire cesser une situation conflictuelle entre les parties ne constitue pas une rupture d'un commun accord. Il s'agit d'une

transaction et cette dernière est nulle dans la mesure où elle est conclue avant la notification de la rupture (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44.657). En revanche, les parties peuvent signer une transaction une fois la rupture du CDD intervenue.

LA FAUTE GRAVE

La faute grave (et a fortiori la faute lourde) du salarié autorise l'employeur à mettre fin au CDD de manière anticipée. Inversement, la faute grave de l'employeur permet au salarié de rompre le CDD avant l'échéance du terme (C. trav., art. L. 1243-1).

■ Quels sont les agissements du salarié constitutifs de faute grave ?

La faute grave du salarié autorisant la rupture anticipée du CDD présente les mêmes caractéristiques que celle permettant de licencier les salariés sous CDI sans indemnités ni préavis. Il s'agit donc d'un **manquement** du salarié à ses **obligations professionnelles d'une importance telle** qu'elle **rend impossible** son **maintien** dans l'entreprise jusqu'à la fin du contrat (Cass. soc., 27 septembre 2007, n° 06-43.867).

La **faute grave** est **appréciée « in concreto »** par les juges du fond en fonction de chaque cas d'espèce. Sont pris ainsi en considération l'ancienneté, la nature des fonctions, le fait que le salarié ait déjà été sanctionné, etc. Par exemple, ont été jugés constitutifs d'une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD :

- le fait, pour un agent de prévention et de surveillance, de quitter son lieu de travail sans attendre la relève (Cass. soc., 16 mars 2005, n° 03-41.649);
- les absences injustifiées d'un salarié suivies par l'abandon de son poste (Cass. soc., 12 mars 2002, n° 00-40.677);
- l'attitude hystérique d'une salariée devant des enfants et son comportement agressif et irrespectueux répété dans le temps à l'égard de l'employeur et des usagers (Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-26.372);
- la création par une salariée d'une activité concurrente de celle de son employeur, en violation des textes réglementaires, au mépris des engagements pris et à l'insu de l'employeur (Cass. soc., 25 octobre 2000, n° 98-43760). En revanche, ne constituent pas une faute grave justifiant la rupture anticipée :

RUPTURE DU CDD PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Sauf dispositions conventionnelles contraires, un **contrat à durée déterminée** peut comporter une période d'essai. Le Code du travail prévoit expressément que les règles relatives à la rupture anticipée du CDD prévues aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du Code du travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai (C. trav., art. L. 1242-11; Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-25.604).

Autrement dit, le **CDD peut être rompu pendant la période d'essai** par l'une ou l'autre des parties **sans formalité** ni **justification** particulière. Cette rupture ne donne lieu à **aucune indemnité**, sauf, le cas échéant, à l'indemnité compensatrice de congés payés. Si les parties ont toute liberté pour rompre le contrat pendant la période d'essai, la **rupture** est **abusive** si elle est décidée pour des raisons étrangères à la finalité de l'essai, à savoir l'appréciation de l'aptitude professionnelle du salarié à exercer ses fonctions. Tel est le cas lorsque la rupture est notifiée **avant la prise de fonctions**. Le salarié peut alors obtenir des dommages-intérêts pour rupture injustifiée du CDD (Cass. soc., 26 septembre 2002, n° 00-42.581).

- l'insuffisance professionnelle (Cass. soc., 31 janvier 1995, n° 91-41.409);
- l'incapacité d'un salarié à suivre une formation théorique (Cass. soc., 2 mars 1994, n° 89-42.778);
- le refus d'effectuer une course pour des motifs tirés du dépassement de la durée de travail (Cass. soc., 24 octobre 1990, n° 87-42.683);
- le refus d'un simple changement des conditions de travail, en l'absence de circonstances particulières entourant ce refus (Cass. soc., 20 novembre 2013, nos 12-30.100 et 12-16.370).

À NOTER L'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave à l'encontre d'un salarié pour rompre son CDD doit engager la procédure disciplinaire dans les plus brefs délais, sans quoi la faute perd son caractère de gravité (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-41.294).

■ Quels sont les agissements de l'employeur constitutifs de faute grave ?

Le salarié peut prendre l'initiative de la rupture anticipée du contrat en cas de faute grave de l'employeur (C. trav., art. L. 1243-1). Celle-ci, par définition, est celle qui rend impossible la poursuite du contrat par le salarié.

Il s'agit donc de **manquements particulièrement importants**, comme le **non-paiement des salaires** (Cass. soc., 6 décembre 1994, n° 91-43.012), la non-fourniture de travail au salarié (Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-40.489), une **séquestration** et des brimades (Cass. soc., 3 décembre 1981, n° 79-42.090), ou encore la **modification unilatérale** du CDD (Cass. soc., 12 janvier 2010, n° 08-43.128). En revanche, la simple erreur de calcul de l'employeur d'une majoration du taux horaire prévu par la convention collective n'est pas constitutive d'une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240).

À NOTER Le salarié qui poursuit son travail ne peut pas se prévaloir d'une faute grave de l'employeur (Cass. soc., 23 mai 1995, n° 93-43.403).

L'INAPTITUDE PHYSIQUE

L'employeur peut rompre le CDD avant le terme en raison de l'**inaptitude** du salarié constatée par le médecin du travail, **qu'elle soit ou non d'origine professionnelle** (C. trav., art. L. 1243-1).

Comme pour les salariés sous CDI, lorsqu'un salarié sous CDD est déclaré inapte, l'employeur doit tout d'abord tenter de le reclasser (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Ce n'est que **si le reclassement s'avère impossible** ou si l'**intéressé refuse** l'emploi de reclassement proposé ou encore si l'**avis du médecin** du travail mentionne expressément que tout **maintien** du salarié dans l'emploi serait gravement **préjudiciable** à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, que l'**employeur** est **en droit** de procéder à la **rupture anticipée** du contrat (C. trav., art. L. 1226-20, al. 2).

À NOTER Lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de la visite médicale de reprise, l'employeur n'a ni reclassé le salarié, ni rompu le CDD, il doit reprendre le versement des salaires (C. trav., art. L. 1226-4, L. 1226-4-2, L. 1226-11 et L. 1226-20). Il en est ainsi y compris dans le cas où les faits remonteraient à la période antérieure à la loi de simplification du 17 mai 2011 ayant posé ce principe (Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-16.764; v. l'actualité n° 17166 du 23 septembre 2016).

LA FORCE MAJEURE

La force majeure est une cause de rupture anticipée du CDD qui peut être invoquée par l'une ou l'autre des parties (*C. trav.*, art. L. 1243-1).

Elle correspond à la **survenance** d'un **événement extérieur, irrésistible** ayant pour effet de **rendre impossible** la **poursuite** du **contrat** (*Cass. soc.*, 12 février 2003, n° 99-42.985). La même notion est utilisée qu'il s'agisse de CDD ou de CDI.

Constituent, par exemple, des cas de force majeure :

- un mouvement, déclenché par des intermittents du spectacle extérieur à un festival qui bloquent l'accès aux lieux des spectacles, empêchant ainsi les salariés recrutés par CDD d'accéder à leurs postes de travail, l'employeur n'ayant aucune possibilité de satisfaire à leurs revendications liées à un projet de réforme gouvernemental (*Cass. soc.*, 31 octobre 2006, n° 04-47.014);
- un incendie qui entraîne la destruction totale des installations de l'entreprise et provoque un arrêt durable de l'activité (*Cass. soc.*, 31 mars 1999, n° 96-45.232).

En revanche, n'ont pas été considérés comme des cas de force majeure :

- les difficultés économiques de l'employeur (*Cass. soc.*, 20 février 1996, n° 93-42.663);
- la liquidation judiciaire de l'entreprise quand bien même elle entraîne la fermeture définitive de l'établissement (*Cass. soc.*, 18 novembre 1997, n° 95-41.586);
- la suppression du poste du salarié remplacé (*Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 00-40.652) ou le retour anticipé de ce dernier (*Cass. soc.*, 8 novembre 1995, n° 92-40.399, à propos d'un salarié interrompant son congé parental);
- l'arrêt, sur décision des autorités, d'un chantier ayant justifié le recours à des CDD (*Cass. soc.*, 17 mai 2000, n° 98-40.092);
- l'arrêt par le directeur de thèse de l'encadrement du doctorant en CDD dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) (*Cass. soc.*, 4 novembre 2015, n° 14-22.851);
- l'exclusion par l'organisme de formation d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée (*Cass. soc.*, 31 octobre 2012, n° 11-21.734);
- l'incarcération du salarié (*Cass. soc.*, 25 mars 1998, n° 96-40.724).

À NOTER La Cour de cassation se montre extrêmement réticente à reconnaître un cas de force majeure.

Il est donc fortement déconseillé aux parties de se prévaloir d'un tel motif pour fonder la rupture anticipée du contrat.

L'EMBAUCHE DU SALARIÉ SOUS CDI

Le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (*C. trav.*, art. L. 1243-2).

Sont visées les hypothèses où le salarié est recruté dans une autre entreprise ou dans un autre établissement de la même entreprise (*Circ. DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*).

Le **salarié doit établir** la **réalité** de cette **embauche**. Selon l'administration, un contrat de travail ou une lettre d'engagement comportant une date d'embauche et spécifiant bien la nature indéterminée du contrat peuvent constituer de tels justificatifs. En revanche, une simple déclaration d'intention, dépourvue de date d'embauche, et ne comportant aucun engagement du

LA RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD OUVRE-T-ELLE DROIT AUX ALLOCATIONS CHÔMAGE POUR LE SALARIÉ ?

Seules les personnes involontairement privées d'emploi peuvent bénéficier des allocations chômage.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture anticipée du CDD ou que la rupture est prononcée à ses torts (en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire), le salarié est donc admis au bénéfice de l'indemnisation chômage. Il en va de même lorsque la rupture anticipée du CDD résulte d'un accord commun. En revanche, lorsque la rupture anticipée intervient à l'initiative du salarié, elle est, en principe, traitée comme un chômage volontaire n'ouvrant pas droit aux allocations.

Toutefois à titre dérogatoire, le salarié démissionnaire peut prétendre au chômage en cas de démission considérée comme légitime par le régime d'assurance chômage. Dans le contexte épidémique de Covid-19, deux cas de démission légitime ont été temporairement ajoutés à la liste des cas de démission considérée comme telle. Sont ainsi assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la rupture volontaire d'un contrat de travail avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée (les salariés ayant rompu leur CDD en vue d'une embauche en CDI sont donc visés) ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins trois mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- soit s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1^{er} mars 2020;
- soit n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1^{er} mars 2020. Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Ces dispositions sont applicables aux décisions de prise en charge intervenant à compter du 16 avril 2020 et jusqu'au 31 mai 2020.

futur employeur ne pourrait être considérée comme un justificatif suffisant (*Circ. DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*). La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié décide de rompre le contrat.

À NOTER S'il s'avère ensuite que l'embauche n'a pu se concrétiser, l'employeur ne peut invoquer un préjudice, sauf à démontrer que le salarié a délibérément usé de manœuvres dolosives destinées à provoquer la rupture du contrat (*Circ. DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*).

LE CAS PARTICULIER DU CDD À OBJET DÉFINI

Le CDD à objet défini est un contrat de travail qui ne peut être conclu qu'en vue du recrutement d'ingénieurs et de cadres, « au sens des conventions collectives », en vue de la réalisation d'un objet défini, sous réserve qu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise comportant certaines mentions obligatoires (notamment les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée) le prévoie (*C. trav.*, art. L. 1242-2, 6°). Il prend donc normalement **fin** à la **réalisation** de l'**objet** pour lequel il a été conclu, après un **délai de prévenance de deux mois** (*C. trav.*, art. L. 1243-5). La Cour de cassation interprète ce terme avec la plus

grande rigueur, en exigeant que l'objet du contrat ait été **réalisé** dans son **intégralité** lors de la rupture, et non pas seulement qu'il soit en passe de l'être (*Cass. soc.*, 4 mars 2020, n° 19-10.130 FS-PB).

Mais il peut être **rompu de manière anticipée**, par l'employeur comme par le salarié, pour un motif réel et sérieux (*C. trav.*, art. L. 1243-1):

– **18 mois** après sa **conclusion**;

– puis à la date anniversaire de sa **conclusion**.

À NOTER Que faut-il entendre par « motif réel et sérieux » justifiant la rupture de ce contrat ? Du côté de l'employeur, on peut penser qu'il s'agit de la même notion que pour le licenciement. Du côté du salarié, un motif lié à l'état de santé ou familial pourrait constituer un motif réel et sérieux de rupture anticipée. En toute hypothèse, il faudra vérifier si l'accord collectif autorisant le recours à ce type de contrat précise les motifs pouvant justifier la rupture anticipée de ce CDD.

LE CAS PARTICULIERS DES CONTRATS LIÉS À LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Les contrats initiative-emploi (CUI-CIE) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) conclus pour une durée déterminée peuvent faire l'objet d'une rupture anticipée pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions que pour les autres CDD.

Mais ils peuvent, en outre, être rompus avant leur terme, à l'**initiative** du **salarié**, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre (*C. trav.*, art. L. 5134-28 et L. 5134-70):

– d'être **embauché sous CDI ou sous CDD d'au moins six mois**;

– ou de **suivre une formation qualifiante** visée à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

De plus, le salarié peut rompre le contrat **sans préavis** en cas d'**embauche** à l'**issue** d'une **période de mise en situation en milieu professionnel**, d'une **action** concourant à son **insertion** professionnelle ou d'une **période d'essai** afférente à un CDI ou à un CDD d'une durée au moins égale à six mois (*C. trav.*, art. L. 5134-29 et L. 5134-71).

À NOTER En principe, lorsque l'employeur rompt le contrat unique d'insertion (CUI) avant le terme de la période de versement de l'aide, il doit reverser les aides reçues (*C. trav.*, art. R. 5134-45 et R. 5134-68). Toutefois, l'aide perçue au titre des jours travaillés par le salarié n'a pas à être reversée en cas de rupture anticipée d'un commun accord, de rupture anticipée pour faute grave, pour force majeure ou au cours de la période d'essai (*C. trav.*, art. R. 5134-47 et R. 5134-70).

ET EN DEHORS DE CES CAS ?

Le CDD ne peut être rompu avant son terme pour d'autres motifs que ceux autorisés par la loi. À défaut, la **rupture** est **abusive** et ouvre droit à des indemnités pour l'autre partie (*v. ci-après*).

Il en a ainsi été jugé dans les cas de rupture anticipée du CDD:

– pour **insuffisance professionnelle** (*Cass. soc.*, 10 juin 1992, n° 88-44.025; *Cass. soc.*, 14 mai 2003, n° 01-42.407), sauf si l'insuffisance procède d'une faute grave (négligences, notamment);

– pour **motif économique** (*Cass. soc.*, 18 novembre 1997, n° 95-41.586);

– suite au **refus** par le salarié d'une **modification** de son contrat de travail (*Cass. soc.*, 31 octobre 1996, n° 93-46.365);

– dans le cadre d'un **CDD de remplacement**: en cas de retour anticipé du remplaçant sur son poste d'origine (*Cass. soc.*, 24 juin 2015, n° 14-12.610), de mise en invalidité du salarié remplacé alors même que ce dernier n'avait pas fait l'objet d'un licenciement (*Cass. soc.*, 17 décembre 1991, n° 88-42.342), ou de rupture du CDD au terme du congé maternité alors que la salariée remplacée avait choisi de bénéficier d'un congé parental et que le contrat prévoyait que dans l'hypothèse où l'absence se prolongerait, il se poursuivrait jusqu'au surlendemain du retour de l'intéressée (*Cass. soc.*, 6 novembre 2019, n° 18-10.799 FD);

– dans le cadre d'un **contrat saisonnier**, en raison de la diminution progressive de l'activité de conditionnement d'un légume avant la fin de la saison rompue avant la fin de la saison (*Cass. soc.*, 15 octobre 2014, n° 13-18.582);

– en raison des **absences répétées ou prolongées** du salarié pour **maladie** (*Cass. soc.*, 31 octobre 1989, n° 86-43.225);

– en cas de **démission du salarié** (*Cass. soc.*, 23 septembre 2003, n° 01-41.495; *Cass. soc.*, 24 juin 2015, n° 14-11.220). En pratique, lorsqu'un salarié présente sa démission en cours de CDD, l'employeur ne peut l'accepter, mais il a alors tout intérêt à lui proposer une rupture d'un commun accord.

À NOTER Si le contrat à durée déterminée a été rompu avant son terme, hors des cas autorisés, après une action en justice intentée par un salarié tendant à obtenir la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée, l'intéressé peut demander, en référé, la poursuite de son contrat de travail. Il appartient alors à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice (*Cass. soc.*, 6 février 2013, n° 11-11.740).

QUID DES CLAUSES DE RÉSILIATION ?

Les dispositions du Code du travail régissant la rupture anticipée du CDD étant d'ordre public, le **salarié ne peut accepter par avance la rupture anticipée** du contrat par l'employeur pour une **cause non prévue** par la loi. Est donc abusive la rupture fondée sur une clause de résiliation autorisant les parties à rompre le contrat pour d'autres motifs que ceux prévus par la loi, quand bien même le salarié disposerait aussi, par l'effet de cette clause, d'une faculté de rupture plus large (*Cass. soc.*, 4 février 2015, n° 13-26.172).

Ainsi jugé en présence d'une clause autorisant la rupture anticipée du CDD en cas de survenance d'un événement extérieur à la volonté des parties, peu important que cet événement soit exactement défini (*Cass. soc.*, 27 mai 1992, n° 89-41.704). Même solution en présence d'une clause permettant la rupture anticipée pour faute simple du salarié (*Cass. soc.*, 11 mai 1988, n° 86-42.012).

L'employeur qui rompt le contrat sur ce seul fondement est redevable de **dommages-intérêts pour rupture abusive** du contrat (*Cass. soc.*, 24 octobre 2000, n° 98-40.447). En revanche, la clause de résiliation n'entraîne ni l'annulation du CDD, ni sa requalification en CDI (*Cass. soc.*, 17 octobre 2000, n° 98-41.815). Une telle clause est seulement réputée non écrite.

À NOTER Une convention collective peut-elle autoriser d'autres cas de rupture anticipée que ceux prévus par la loi ? Pour la Cour de cassation, les dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail sont d'ordre public, de sorte qu'une convention collective ne peut y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés (*Cass. soc.*, 10 février 2016, n° 14-30.095 et 15-16.132).

2 Quelles procédures et formalités ?

EN CAS DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

La rupture du CDD d'un commun accord doit s'appuyer sur un écrit. Il peut s'agir d'un simple écrit qui met un terme immédiat au contrat ou encore d'un avenant qui en réduit la durée (*Circ. DRT* n° 92-14, 29 août 1992).

Dans tous les cas, cet écrit doit être **daté et signé** par les deux parties, et établi en double exemplaire.

EN CAS DE FAUTE GRAVE DU SALARIÉ

La rupture anticipée du CDD n'est pas soumise au droit commun du licenciement (*C. trav.*, art. L. 1242-14). Néanmoins, lorsqu'elle repose sur une faute grave, l'employeur est tenu de respecter la **procédure disciplinaire** prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail, puisqu'il s'agit d'une sanction (*Cass. soc.*, 10 juillet 2002, n° 00-40.530; *Cass. soc.*, 13 novembre 2008, n° 07-40784).

À NOTER Si la convention collective applicable prévoit des garanties supplémentaires en matière disciplinaire (comme l'intervention d'une commission disciplinaire), celles-ci doivent impérativement être respectées (*v. par exemple Cass. soc.*, 26 septembre 2012, n° 11-18.783).

■ Convocation à un entretien préalable

Lorsque le CDD est rompu de manière anticipée pour faute grave, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. **À défaut**, ce dernier est en droit de demander des **dommages-intérêts** pour irrégularité de procédure (*Cass. soc.*, 26 février 2003, n° 01-41.592; *Cass. soc.*, 25 octobre 2000, n° 98-45.335).

La Cour de cassation a précisé qu'**aucune formalité** n'est exigée pour procéder à la **convocation** du salarié à l'entretien préalable. L'employeur peut donc convoquer le salarié à l'entretien par lettre simple (*Cass. soc.*, 20 novembre 2013, n° 12-30.100). Il devra toutefois veiller à bien préciser que la rupture anticipée du contrat est envisagée (*Cass. soc.*, 29 avril 2003, n° 01-42.360). Cependant, même si ce n'est pas une obligation, il est **conseillé** à l'employeur d'envoyer la lettre de convocation **en recommandé avec avis de réception** ou de la **remettre** au salarié **contre récépissé**, afin de pouvoir prouver en cas de litige avoir procédé à cette convocation.

Quels sont les **délais** entre l'envoi de la convocation et l'entretien ? Les articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail relatifs à la procédure de licenciement ne s'appliquent pas à la rupture anticipée du CDD, notamment le délai minimum entre la convocation et l'entretien ainsi que la possibilité d'assistance par un conseiller extérieur (*Cass. soc.*, 25 octobre 2000, n° 98-43.760).

Quelles sont les **sanctions à défaut de convocation** à un entretien préalable ?

L'inobservation de cette formalité n'a pas pour effet de rendre **abusive** la **rupture** du contrat. Comme l'a jugé la Cour de cassation, « si l'absence de convocation à un entretien préalable constitue une irrégularité de la procédure de rupture du contrat à durée déterminée, elle n'affecte pas le bien-fondé de cette mesure ».

La convocation à l'entretien préalable n'est en effet qu'une garantie de procédure et non une garantie de fond (*Cass. soc.*, 14 mai 2014, n° 13-12.071).

En revanche, l'absence de convocation à un entretien préalable cause nécessairement un préjudice au salarié qu'il appartient au juge de réparer (*Cass. soc.*, 13 novembre 2008, n° 07-40.784).

À NOTER Ce principe sera sans doute remis en cause par la Haute juridiction. En effet, cette dernière considère désormais que le salarié qui entend obtenir des **dommages et intérêts** doit apporter la preuve de la réalité du préjudice que le manquement de l'employeur lui a causé, ce point relevant de l'appréciation des juges du fond (*Cass. soc.*, 13 avril 2016, n° 14-28.293, à propos de la *délivrance tardive par l'employeur du certificat de travail et du bulletin de paie*).

■ Notification de la rupture

L'employeur doit ensuite **notifier** la **rupture** au salarié (par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé; *C. trav.*, art. R. 1332-2).

Cette notification **ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après** le jour fixé pour l'**entretien** (*C. trav.*, art. L. 1332-2). L'inobservation de ce délai constitue une irrégularité de procédure qui ouvre droit pour le salarié au versement de **dommages-intérêts** en réparation du préjudice subi (*Cass. soc.*, 12 novembre 2003, n° 01-42.130).

Par ailleurs, la lettre de notification de la rupture doit être motivée (*Cass. soc.*, 4 juin 2008, n° 07-40.126). Si la rupture anticipée du contrat à durée déterminée n'est pas expressément motivée par l'un des cas autorisés par la loi (*v. ci-dessus*), l'employeur ne sera pas seulement redevable de **dommages-intérêts** pour inobservation de la procédure.

La Cour de cassation considère en effet qu'il s'agit d'une garantie de fond, dont l'inobservation rend la rupture abusive, ouvrant droit pour le salarié à une indemnité au moins égale aux rémunérations courant jusqu'au terme initial du contrat (*C. trav.*, art. L. 1243-4; *Cass. soc.*, 4 juin 2008, n° 07-40.126). Le montant alloué par le juge peut être supérieur si le salarié démontre un préjudice distinct de la seule perte de salaires (*Cass. soc.*, 6 avril 1999, n° 97-40.994).

À NOTER Si la notification ne vise pas expressément une **faute grave**, le juge ne peut retenir une telle faute que si la lettre a prononcé une **rupture immédiate** du contrat de travail (*Cass. soc.*, 19 mars 2003, n° 01-41.904).

■ Absence de préavis

La faute grave est privative de préavis. L'employeur doit donc donner un **effet immédiat** à la **rupture**.

Il a ainsi été jugé qu'un employeur ayant fixé un préavis de huit jours ne peut plus se prévaloir d'une faute grave puisque celle-ci rend par définition impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 30 juin 1993, n° 91-45.011).

EN CAS DE FAUTE GRAVE DE L'EMPLOYEUR

Lorsque le salarié décide de prendre l'initiative de la rupture anticipée du CDD en raison d'une faute grave de l'employeur, il doit adresser à celui-ci un **courrier** (de préférence une LRAR) l'informant de sa décision. Il devra ensuite **saisir le conseil de prud'hommes** d'une demande de résiliation du contrat aux torts de l'employeur, motivée par l'inexécution par ce dernier de ses obligations (*C. civ., art. 1226*).

Il incombe alors au **juge de vérifier** si les **faits** invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave (*C. trav., art. L. 1243-1; Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240*).

La demande est rejetée si le salarié ne démontre pas l'existence d'une faute grave commise par l'employeur.

À NOTER Lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture anticipée du CDD et saisit ensuite le juge prud'homal d'une demande de dommages et intérêts, le mécanisme s'apparente concrètement à celui de la prise d'acte. Si la Cour de cassation considère que cette démarche ne peut toutefois être juridiquement qualifiée comme telle, elle fait preuve de souplesse. Pour elle, une lettre de « prise d'acte » adressée à l'employeur reste pleinement valable dès lorsque les faits reprochés dans cette lettre constituent bien une faute grave, à charge pour les juges du fond de s'en assurer (*Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-13.628 FS-PB*).

EN CAS D'INAPTITUDE PHYSIQUE

La Cour de cassation considère que la procédure de rupture anticipée d'un CDD pour inaptitude du salarié (qu'elle soit professionnelle ou non) ne doit **pas** donner lieu à une convocation à un **entretien préalable** (*Cass. avis, 21 octobre 2013, n° 15013; v. le dossier jurisprudence thème -CT, CDD- n° 23/2014 du 4 février 2014*). Quand bien même la tenue d'un entretien peut s'avérer fort utile pour évoquer, notamment, les possibilités d'un reclassement, cette formalité n'a donc **aucun caractère obligatoire** et son inobservation ne saurait en aucune manière constituer une irrégularité de procédure susceptible d'indemnisation. Ce principe vaut aussi bien en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle qu'en cas d'inaptitude non professionnelle.

Quid de la notification de la rupture ? Bien que le Code du travail ne le précise pas, il est **conseillé** de **notifier** la **rupture** du CDD par écrit en précisant le motif.

RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD ET SALARIÉ PROTÉGÉ

Lorsque l'employeur souhaite rompre de manière anticipée le CDD d'un salarié protégé pour faute grave ou pour inaptitude, il doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. À défaut, la rupture est nulle. Il en va de même en cas de rupture du CDD par l'employeur au cours de la période d'essai. Si l'inspecteur du travail estime que la rupture anticipée n'est pas justifiée, le CDD se poursuit jusqu'à l'échéance du terme. En revanche, la saisine de l'inspecteur n'est pas requise en cas de rupture d'un commun accord, ni en cas de force majeure, ni lorsque la rupture anticipée du CDD intervient à l'initiative du salarié en raison d'une embauche en CDI (*Guide de la DGT relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés*).

EN CAS DE FORCE MAJEURE

Le cas de force majeure entraîne la cessation immédiate du contrat **sans** avoir à respecter **aucune procédure**. Il est toutefois **conseillé** de **notifier par écrit** la rupture à l'autre partie en indiquant le motif qui constitue le cas de force majeure.

En cas de force majeure, le salarié est autorisé à demander en justice la résiliation de son contrat à durée déterminée.

EN CAS D'EMBAUCHE DU SALARIÉ SOUS CDI

Afin d'éviter toute difficulté, l'administration préconise au salarié de **notifier par écrit** la rupture du contrat (*Circ. DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*).

Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un **préavis** qui court à compter de la notification de la rupture. La durée du préavis est calculée en raison d'un jour par semaine compte tenu (*C. trav., art. L. 1243-2*):

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis. Selon l'administration, la durée du renouvellement est prise en compte dans le décompte de la durée totale du contrat lorsque l'exécution de la période de renouvellement a été entamée ou lorsqu'elle n'a pas encore été entamée, mais que sa durée effective figure explicitement au contrat (*Circ. DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*);
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut dans tous les cas excéder deux semaines.

À NOTER La durée du préavis exprimé en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire effectivement travaillés (*Circ. DRT n° 2002-08, 2 mai 2002*).

EN CAS DE CDD À OBJET DÉFINI

La loi ne prévoit **aucune formalité particulière** en cas de rupture anticipée du CDD à objet défini, mais il est **conseillé** de **vérifier** si l'**accord** collectif autorisant le recours à ce contrat ne prévoit pas une procédure à suivre.

À défaut de telles stipulations, il est conseillé de notifier la rupture à l'autre partie par **écrit** (par LRAR, ou lettre remise en main propre contre décharge) en précisant le motif réel et sérieux justifiant la rupture.

3 Quelles indemnités verser ?

EN CAS DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

L'**indemnité de fin de contrat**, correspondant en principe à **10 %** de la **rémunération totale brute** versée, est due au salarié dont le contrat a pris fin d'un commun accord (*C. trav., art. L. 1243-8*). En effet, l'article L. 1243-10 du Code du travail qui liste, de manière limitative, les cas où l'indemnité de précarité n'est pas due, ne fait pas mention de ce mode de rupture.

L'**indemnité compensatrice de congés payés** doit également être versée au salarié.

EN CAS DE FAUTE GRAVE

■ Faute grave du salarié

Lorsque le CDD est rompu en raison de la faute grave du salarié, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due (*C. trav., art. L. 1243-10*).

Sauf faute lourde, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**.

L'employeur ne peut prétendre à la réparation de son préjudice s'il a lui-même rompu un CDD en raison d'un abandon de poste du salarié, (*Cass. soc., 26 avril 2017, n° 15-21.196 FS-PB*). Dès lors qu'il a pris l'initiative de la rupture anticipée pour faute grave, il se place en effet en dehors du champ de l'article L. 1243-3 du Code du travail qui circonscrit son droit à réparation à l'hypothèse dans laquelle le salarié est à l'initiative de la rupture anticipée injustifiée (*v. ci-après*).

À NOTER Lorsque la faute grave a été commise par le salarié durant la période de renouvellement du CDD, l'indemnité de précarité lui reste acquise au titre de son contrat initial. Seule l'indemnité de fin de contrat se rapportant au contrat renouvelé ne lui est pas due (*Cass. soc., 9 avril 2002, n° 00-43.521*).

■ Faute grave de l'employeur

Lorsque le CDD est rompu par le salarié pour faute grave de l'employeur, le salarié a droit, outre l'**indemnité de fin de contrat**, à l'**indemnité compensatrice de congés payés**. Si la faute grave est caractérisée, le salarié peut obtenir en justice une **indemnisation**, celle due en cas de **rupture injustifiée** du contrat par l'employeur (*C. trav., 29 novembre 2006, n° 04-48.655*).

EN CAS D'INAPTITUDE PHYSIQUE

La rupture anticipée du CDD en cas d'inaptitude ouvre droit pour le salarié :

– à l'**indemnité de fin de contrat**, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (*C. trav., art. L. 1243-8*);

– et à une **indemnité de rupture** dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude non professionnelle (*C. trav., art. L. 1226-4-3*), ou au double de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (*C. trav., art. L. 1226-20, al. 4*). Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Son montant doit, par conséquent, être proratisé pour toute durée d'emploi inférieure à huit mois, durée requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement (*C. trav., art. L. 1234-9*).

Ces deux indemnités sont versées à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurent sur le dernier bulletin de salaire correspondant.

Le salarié a droit, en outre, à une **indemnité compensatrice de congés payés**.

EN CAS DE FORCE MAJEURE

La force majeure entraîne **cessation immédiate du contrat sans préavis ni indemnité**. Le salarié ne peut ainsi bénéficier de l'indemnité de fin de contrat (*C. trav., art. L. 1243-10*). Par **exception**, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un

sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice** dont le montant est égal aux **rémunérations** qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur (*C. trav., art. L. 1243-4*).

EN CAS D'EMBAUCHE DU SALARIÉ SOUS CDI

La rupture anticipée du CDD pour ce motif n'ouvre pas droit au versement de dommages-intérêts au profit de l'employeur, car ceux-ci ne sont dus qu'en cas de rupture abusive de la part du salarié (*v. ci-avant*).

De son côté, le salarié ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de contrat (*C. trav., art. L. 1243-10; Circ. DRT n° 2002-08, 2 mai 2002*). En revanche, la rupture ouvre droit, le cas échéant, à l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

EN CAS DE CDD À OBJET DÉFINI

En cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à l'**indemnité de fin de contrat** (*C. trav., art. L. 1243-8*). En effet, ce mode de rupture n'est pas mentionné dans la liste des cas où l'indemnité n'est pas due (*C. trav., art. L. 1243-10*). Cette indemnité de fin de contrat est due également lorsque celui-ci accepte, au terme du contrat, un CDI à des conditions moins avantageuses (*ANI du 11 janvier 2008, étendu par l'arrêté du 23 juillet 2008*). En revanche, elle n'est pas due si le CDD à objet défini est rompu de manière anticipée par le salarié (*C. trav., art. L. 1243-10*).

En outre, le salarié a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**.

ET EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE ABUSIVE ?

■ Rupture à l'initiative de l'employeur

Indemnité pour rupture injustifiée

Réparation minimum forfaitaire

La rupture anticipée du CDD qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des **dommages et intérêts** d'un montant au moins égal aux **rémunérations** qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (*C. trav., art. L. 1243-4*). Pour la Cour de cassation, il ne s'agit que d'un seuil minimum d'indemnisation, que le juge peut dépasser si le salarié rapporte la preuve d'un préjudice complémentaire à celui résultant de la seule perte des salaires, et ce peu important que l'exécution du contrat ait ou non commencé (*Cass. soc., 12 mars 2002, n° 99-44.222; Cass. soc., 22 mars 2012, n° 10-20.298; Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-12.306 FS-PB*).

L'indemnité visée à l'article L. 1243-4 du Code du travail constitue une **réparation forfaitaire** ne pouvant subir aucune réduction. Son montant ne peut être impacté par :
– le fait que le salarié ait perçu, pendant le CDD ou après la rupture, des indemnités journalières de la Sécurité sociale (*Cass. soc., 31 mars 1993, n° 89-43.708; Cass. soc., 7 avril 1994, n° 91-40.812*);
– le fait que le salarié ait retrouvé un emploi après la rupture ou qu'il ait refusé une offre de réintégration (*Cass. soc., 23 novembre 1993, n° 90-44.674*);

– le fait que le salarié ait perçu des indemnités chômage au titre de la période en CDD (Cass. soc., 27 février 2001, n° 98-45.140).

À NOTER Si le CDD a été rompu de manière abusive pendant la période d'essai, le salarié ne peut pas obtenir la réparation forfaitaire fixée à l'article L. 1243-4 du Code du travail. En effet, la rupture abusive de la période d'essai ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts évalués en fonction du préjudice subi (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-25.604).

Calcul des dommages-intérêts

Les dommages-intérêts, visés à l'article L. 1243-4 du Code du travail, doivent être calculés en fonction de la **rémunération brute**, et non nette, dont le salarié aurait bénéficié jusqu'au terme du contrat (Cass. soc., 13 décembre 1995, n° 93-40.436; Cass. soc., 7 octobre 1992, n° 89-43.282).

Lorsque le **contrat à durée déterminée** est conclu **sans terme précis**, l'appréciation du préjudice s'effectue sur la **durée prévisible** du CDD (Cass. soc., 13 décembre 2006, n° 05-41.232).

La base de calcul de cette indemnité comprend non seulement le salaire de base mais également les **primes**. Les sommes allouées à un salarié en contrepartie d'un séjour à l'étranger doivent aussi être prises en compte (Cass. soc., 1^{er} juillet 1998, n° 96-40.398).

En revanche, les **frais professionnels** qui correspondent à des dépenses réellement engagées sont **exclus** (Cass. soc., 19 janvier 1999, n° 96-42.884).

À NOTER De par leur nature indemnitaire et non de salaires, les sommes ainsi versées au salarié ne donnent pas lieu à remise du bulletin de paie par l'employeur (Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-24.261).

Procédure

En l'absence de contestation sérieuse, le salarié peut saisir le **juge des référés** afin d'en obtenir le paiement immédiat, ou le **bureau de conciliation** du conseil des prud'hommes pour obtenir une **provision** (Circ. DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990).

À NOTER L'action en paiement d'une indemnité liée à la rupture injustifiée d'un CDD se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture (C. trav., art. L. 1471-1).

Régime fiscal et social

Les **dommages-intérêts** sont **soumis à cotisations sociales** pour la seule **part** correspondant aux **salaires** qui auraient été versés jusqu'au terme du contrat, le surplus étant soumis au régime de faveur applicable aux indemnités de licenciement (Cass. 2^e civ., 7 octobre 2010, n° 09-12.404; Cass. 2^e civ., 6 juillet 2017, n° 16-17.959-FPB).

L'**indemnité pour rupture anticipée** est, en outre, soumise dans son **intégralité** à la **CSG** et à la **CRDS** (Cass. 2^e civ., 7 juin 2006, n° 04-10.326) ainsi qu'à l'**impôt** sur le revenu (CE, 5 mai 2010, n° 309803; v. le dossier juridique -Budg. & fisc.- n° 61/2016 du 1^{er} avril 2016).

À NOTER Concernant le régime fiscal de l'indemnité, l'administration fiscale a adopté une position qui diverge de celle du Conseil d'État. Selon elle, l'indemnité versée est soumise à l'impôt à concurrence des sommes correspondant aux salaires, le surplus étant exonéré dans les mêmes conditions et limites que l'indemnité de licenciement (Circ. inter, n° DSS/SD5B/2011/145, 14 avril 2011; Instr. fiscale, 26 juin 2000, BOI 5F-8-00).

Non-cumul avec les allocations chômage

Le salarié ne peut cumuler les dommages-intérêts, versés en vertu de l'article L. 1243-4 du Code du travail, et les allocations chômage, versés par Pôle emploi, au titre de la **période** allant de la **rupture anticipée** du CDD **jusqu'au terme initialement prévu**. Si un tel cumul se produit, le salarié devra **rembourser** à Pôle emploi les allocations afférentes à cette période (Cass. soc., 14 janvier 1997, n° 95-13.044; Circ. Unédic n° 2014-26, 30 septembre 2014).

En revanche, aucune disposition légale n'autorise les juges, saisis d'une demande du salarié contre l'employeur, à déduire ces allocations de la réparation forfaitaire minimale mise à la charge de l'employeur (Cass. soc., 27 février 2001, n° 98-45.140).

À NOTER Ces dommages-intérêts ne peuvent pas non plus se cumuler avec l'indemnité forfaitaire due en cas de travail dissimulé (C. trav., art. L. 8223-1). Seule l'indemnisation la plus favorable doit être versée au salarié (Cass. soc., 15 octobre 2002, n° 00-45.082).

Autres indemnités

Lorsque l'employeur rompt de manière injustifiée le CDD avant son terme, il doit verser au salarié l'**indemnité de fin de contrat**, laquelle est en principe égale à 10 % de sa rémunération brute totale versée (C. trav., art. L. 1243-4 et L. 1243-8). Elle est alors calculée sur la base de la rémunération perçue et celle qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat (Cass. soc., 27 mai 1992, n° 88-44.605).

Le salarié peut, le cas échéant, percevoir une **indemnité compensatrice de congés payés**. Mais la période comprise entre le jour de la rupture et le terme du CDD n'ouvre pas droit à une indemnité compensatrice car la période de travail non effectué en raison de la rupture anticipée du contrat n'est pas considérée comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 7 octobre 1992, n° 89-40.370; Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-24.261; v. le dossier jurisprudence thème -Temps trav., durée- n° 141/2015 du 10 août 2015). Les dommages et intérêts n'entrent donc pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 16 novembre 1993, n° 90-44.199).

► Rupture à l'initiative du salarié

La rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié en dehors des cas de force majeure, d'embauche en CDI, ou de faute grave de l'**employeur** ouvre droit pour ce dernier à des **dommages-intérêts** correspondant au **préjudice** subi (C. trav., art. L. 1243-3; Cass. soc., 9 février 2011, n° 09-42.485).

L'employeur ne peut pas bénéficier d'une réparation forfaitaire et ne peut donc prétendre au versement des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat (Cass. soc., 25 novembre 1998, n° 96-45.554).

Pour obtenir réparation auprès du juge, il doit prouver le préjudice résultant pour lui de la rupture anticipée du contrat par le salarié.

Quant au **salarié** ayant rompu de manière abusive le CDD, il ne peut prétendre à l'indemnité de précarité (C. trav., art. L. 1243-10). En revanche, sauf faute lourde, l'employeur reste redevable envers lui de l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

À NOTER Le salarié qui démissionne sans contrainte et sans imputer de comportement fautif à l'employeur, rompt de manière injustifiée son CDD et n'a pas droit à l'attribution de dommages-intérêts (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.180).