

ROMPRE UN CDD DE MANIÈRE ANTICIPÉE

Par Martine Barbier-Gourves, Docteur en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

Le contrat à durée déterminée (CDD) a la particularité de prévoir, dès son origine, son propre terme, à la différence du contrat à durée indéterminée (CDI). Ce terme peut être, selon le motif de recours au CDD, soit une date précise si le CDD est conclu de date à date (*ex : CDD conclu pour un surcroît d'activité à caractère exceptionnel*), soit la réalisation de l'objet du contrat lorsqu'il peut être conclu à terme imprécis (*ex : CDD conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent*).

Dès lors, des difficultés peuvent se présenter, lorsque l'employeur ou le salarié souhaite mettre un terme au contrat plus tôt que prévu. En effet, rompre un CDD avant l'échéance convenu (*ou avant la fin de la durée minimale d'emploi d'un CDD conclu à terme imprécis ou avant la réalisation de son objet*) n'est autorisé par le code du travail que dans quelques cas strictement limités. Il est donc impératif de bien connaître les règles applicables pour éviter au maximum les risques de contentieux et les conséquences indemnitaires.

1. Des cas de rupture anticipée du CDD limitativement prévus par la loi (art. L.1243-1 al.1 du code du travail)

Comme pour le CDI, l'employeur ou le salarié ont le droit de rompre le CDD, sans motif ni indemnité (*excepté l'indemnité compensatrice de congés payés*) **durant la période d'essai** prévue dans le contrat, sous réserve du respect du délai de prévenance légal.

Mais une fois la période d'essai expirée, le CDD ne peut être rompu, avant son terme, **que pour les seuls cas suivants** : *accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, rupture à l'initiative du salarié justifiant une embauche en CDI.*

1^{er} cas : l'employeur et le salarié décident d'un commun accord de mettre fin au CDD avant son terme.

Il s'agit d'une **rupture d'un commun accord de droit commun**, à distinguer impérativement de la rupture conventionnelle qui ne concerne que les CDI.

Comme son nom l'indique, la rupture d'un commun accord doit exprimer **la volonté claire et non équivoque de chaque partie de mettre fin au contrat de manière anticipée**. Ainsi, elle doit être exempte de tout vice du consentement exercé sur la volonté d'une des parties. Par exemple, l'accord d'un salarié donné sous la contrainte (violence exercée par l'employeur) n'est pas un accord valable.

Les règles en matière de rupture d'un commun accord ne sont pas prévues par le code du travail mais par le code civil (*article 1134*). **Un écrit s'impose**. L'administration du travail a précisé, qu'il peut s'agir d'un **simple document écrit** qui met un terme au contrat de manière anticipée, ou d'un **avenant qui en réduit la durée**. La Cour de cassation a confirmé, dans une décision du 16/12/2015, la possibilité de conclure un avenant pour anticiper le terme du CDD.

À toutes fins utiles, nous vous proposons ci-dessous un **modèle-type de rupture anticipée du contrat d'un commun accord** (*à adapter avec votre conseil habituel*). Ce document doit être signé par les 2 parties et préciser la

date de fin de contrat convenue d'un commun accord. Il est éventuellement possible de prévoir une indemnisation spécifique de cessation du contrat (*à indiquer dans ce cas dans l'écrit*) **mais ce n'est pas obligatoire**, contrairement à la rupture conventionnelle d'un CDI ou à un accord transactionnel.

Modèle de rupture anticipée d'un CDD d'un commun accord

Entre les soussignés

- Société....., dont le siège est....., représenté par
- Et Monsieur/ Madame demeurant

Il a été convenu ce qui suit :

(Éventuellement) Suite à la demande du salarié, Monsieur/ Madame..... en date du, les parties conviennent que le contrat de travail à durée déterminée conclu entre les parties initialement du au, est rompu d'un commun accord avant le terme prévu.

En conséquence, les parties décident d'un commun accord, que les relations contractuelles prendront fin, de manière anticipée, le

À cette date, Monsieur/Madamepourra percevoir son solde de tout compte, retirer son certificat de travail ainsi que son attestation d'assurance chômage.

(A établir en 2 exemplaires dont l'un remis au salarié, après signature, daté avec la mention manuscrite «Lu et approuvé. Bon pour accord»)

À noter : Ce type de rupture d'un commun accord n'ouvre pas droit en principe à indemnisation chômage du salarié (ce qui exclut aussi la portabilité prévoyance et frais de santé qui suppose d'être indemnisé au titre de l'assurance chômage), contrairement à la rupture conventionnelle d'un CDI.

La rupture anticipée du CDD dans ce cadre **ouvre droit à l'indemnité de fin de contrat de 10%** (*l'art.L.1243-10 du code du travail n'exclut pas ce cas de rupture anticipée du versement de l'indemnité de fin de contrat*), ainsi que, le cas échéant, **à l'indemnité compensatrice de congés payés** ;

2^e cas : la faute grave (et a fortiori la faute lourde) du salarié autorise l'employeur à mettre fin au CDD de manière anticipée. A l'inverse, la faute grave de l'employeur permet au salarié de rompre le CDD avant l'échéance du terme.

La faute grave du salarié est caractérisée par un manquement à ses obligations professionnelles d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise jusqu'à la fin du contrat.

Ce sont les juges de fond qui sont compétents pour apprécier la notion de faute grave, en fonction de chaque cas d'espèce. Il est tenu compte non seulement des faits reprochés et de leurs incidences, mais aussi de l'ancienneté,

la nature des fonctions exercées par le salarié, le fait qu'il ait été déjà sanctionné...

Si l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une faute grave autorisant l'employeur à rompre un CDD avant l'échéance du terme, un abandon de poste ou des absences non justifiées pourront en revanche caractériser une faute grave. En tout état de cause, nous vous invitons à prendre conseil auprès d'un professionnel du droit pour éviter des erreurs.

Dès lors qu'il y a faute grave, et à fortiori lourde, la rupture anticipée du CDD peut être prononcée après avoir respecté la procédure disciplinaire, dont nous vous rappelons les principales étapes :

- **Convocation à l'entretien préalable pour faute grave par LR avec AR ou remise en main propre contre décharge (objet, date, heure, lieu de l'entretien, assistance du salarié...)** ;
- **Délai à respecter entre la date de convocation et la date d'entretien = 5 jours ouvrables minimum** ;
- **Jour de l'Entretien préalable**
- **Délai à respecter entre la date d'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement = 2 jours ouvrables à compter du lendemain de la date de l'entretien** ;
- **Notification de la rupture anticipée du CDD pour faute grave par LR avec AR au salarié = lettre obligatoirement motivée** ;
- **Formalités administratives liées à la rupture du contrat et solde de tout compte.**

Nota : l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave à l'encontre d'un salarié pour rompre son CDD de manière anticipée doit engager la procédure disciplinaire dans les plus brefs délais, sans quoi la faute perd son caractère de gravité (Cass.Soc.06/10/2010).

La rupture anticipée du CDD pour ce motif **n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat**, mais seulement le cas échéant, à l'indemnité compensatrice de congés payés.

À savoir : Le salarié peut prendre l'initiative de la rupture anticipée du CDD en cas de faute grave de l'employeur, tels que des manquements importants comme le non-paiement des salaires, une modification unilatérale du contrat... Dans ce cas, il doit adresser un courrier à l'employeur l'informant de sa décision et saisir ensuite le Conseil des Prud'hommes d'une demande de résiliation du contrat aux torts de l'employeur, motivée par l'inexécution par ce dernier de ses obligations (art. 1226 du code civil).

3^e cas : la force majeure est une cause de rupture anticipée du CDD qui peut être invoquée par l'une ou l'autre des parties.

La force majeure est caractérisée par la survenance d'un événement extérieur, irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat. La même notion est utilisée qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD.

Toutefois, les tribunaux ont une **conception très restrictive de la notion de force majeure**, qui se trouve dès lors peu utilisée. Par exemple, des difficultés économiques ou l'incarcération d'un salarié ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.

4^e cas : l'incapacité du salarié constatée par le médecin du travail, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle

Les dispositions des articles **L.1226-2 et suivants** du code du travail (*incapacité des CDI*) s'appliquent également au

salarié en CDD déclaré inapte par le médecin du travail. **Il en résulte les conséquences suivantes :**

1. L'employeur dispose **d'un délai d'un mois**, à compter de l'examen médical de reprise du travail, **pour reclasser le salarié ou rompre son CDD de manière anticipée.**
2. **À l'expiration de ce délai**, si le salarié n'est pas reclassé ou si son contrat n'est pas rompu, l'employeur **devra verser au salarié la rémunération correspondant à son ancien emploi.**

Ce qu'il faut souligner tout particulièrement ici, c'est **qu'avant d'envisager une rupture anticipée du CDD, l'employeur est tenu obligatoirement de procéder aux recherches de reclassement**, en tenant compte en particulier des propositions formulées par le médecin du travail, sauf cas particuliers (mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi).

À noter que l'avis préalable des représentants élus du personnel (*lorsqu'ils existent dans l'entreprise, compte-tenu de son effectif*) devra être recueilli et l'employeur devra formuler par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

3. **Si l'employeur est réellement dans l'impossibilité de proposer un emploi** adapté aux nouvelles capacités physiques du salarié sous CDD déclaré inapte (*ou si le salarié refuse les emplois proposés*), il pourra alors procéder à la rupture du contrat.

Outre la preuve des recherches sérieuses et loyales de reclassement (écrit), il est conseillé (mais non obligatoire selon la position de la jurisprudence. Voir ci-dessous) de convoquer le salarié à un entretien préalable et de lui **notifier par écrit la rupture anticipée du CDD, en précisant le motif (pour impossibilité de reclassement suite à l'incapacité constatée par le médecin du travail), la date de rupture du contrat, ainsi que le rappel des documents de fin de contrat et des indemnités qui seront versées dans ce contexte (voir ci-dessous).**

Nota : la rupture du CDD pour impossibilité de reclassement suite à une incapacité n'a pas à être précédée d'un entretien préalable (Cass. Avis 21/10/2013)

4. **L'aspect indemnitaire de la rupture**

Selon la législation en vigueur, **la rupture du CDD en cas d'incapacité ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement (indemnité doublée en cas d'incapacité d'origine professionnelle).**

Cette indemnité est due indépendamment de toute condition d'ancienneté puisqu'elle est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité, *c'est-à-dire dès lors que la relation contractuelle ne se poursuit pas en CDI.*

Par ailleurs, **l'indemnité de précarité de 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, se rajoute à l'indemnité de rupture spécifique ci-dessus.** En effet, la rupture anticipée du contrat en cas d'incapacité ne figure pas sur la liste des cas d'exonérations du versement de l'indemnité de précarité figurant à l'article 1243-10 du code du travail (*emplois de jeunes étudiants pendant les vacances scolaires, refus d'une proposition de CDI, rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure...*).

L'indemnité compensatrice de congés payés sera également versée.

5^e cas : Le salarié peut rompre le CDD avant l'échéance du terme, s'il justifie de la conclusion d'un CDI (art L. 1243-2 du code du travail). Sont visées les situations où le salarié est recruté sous CDI dans une autre entreprise ou dans un autre établissement de la même entreprise (circ. DRT. n°2002-08 du 2 mai 2002).

La justification de l'embauche sous CDI peut être réalisée par la présentation d'un contrat ou d'une lettre d'engagement spécifiant la nature indéterminée de la relation contractuelle.

L'Administration du travail préconise au salarié de notifier par écrit la rupture du contrat. 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 à raison d'un jour par semaine compte-tenu :

- De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- De la durée effectuée lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis.

En tout état de cause, **le préavis ne peut pas excéder 2 semaines**. La notion de jour retenue est celle de jour ouvré ou travaillé.

La rupture anticipée du CDD pour ce motif **n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat**, mais **seulement** le cas échéant, à l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

Nota : Mis à part ce cas spécifique de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié, **un salarié sous CDD ne peut pas démissionner**.

2. Les conséquences d'une rupture anticipée d'un CDD en dehors des cas autorisés par la loi

Un employeur qui rompt un CDD de manière anticipée, en dehors des cas examinés ci-dessus, commet une **rupture abusive qui ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (art.L.1243-4 al.1 du code du travail)**. Il s'agit d'un **dédommagement minimum**, que les juges peuvent compléter s'il apparait un préjudice supplémentaire à l'encontre du salarié.

Aux dommages intérêts dus **s'ajoutent l'indemnité de fin de contrat**, ainsi que **l'indemnité compensatrice de congés payés**.

Procédure : le salarié saisit le Conseil des Prud'hommes, éventuellement par voie de référé.

Lorsque c'est le salarié qui rompt le CDD de manière anticipée, en dehors des cas autorisés par la loi, l'employeur doit saisir le Conseil des Prud'hommes pour demander des dommages-intérêts qui seront déterminés par le juge en fonction du préjudice subi (art.L.1243-3 du code du travail). **Le salarié n'a pas droit, dans ce contexte, à l'indemnité de fin de contrat mais pourra toujours prétendre à l'indemnité compensatrice de congés payés.**

UN PROFESSIONNEL PEUT-IL REFUSER LES PAIEMENTS EN ESPÈCES ?

La réponse est NON.

Le paiement en espèces est même le seul moyen de paiement qu'un professionnel ne peut pas refuser (sous peine d'une amende de 150€).

Toutefois, le paiement en espèces d'un particulier à un professionnel ou entre professionnels est interdit au-delà de **1000€** (sauf si le débiteur a son domicile fiscal à l'étranger, auquel cas ce plafond est porté à 15000€). Par conséquent si la somme totale due est supérieure à ces montants, le professionnel doit refuser son paiement en espèces.

De plus, **un professionnel reste en droit de refuser un paiement en espèces** dans les cas suivants :

- si le nombre de pièces utilisées par le consommateur pour un paiement est supérieur à 50,
- s'il n'a pas de monnaie suffisante pour rendre la monnaie. C'est le consommateur qui doit faire l'appoint,
- si la pièce ou le billet est trop abîmé ou lui semble suspect,
- s'il s'agit de pièces ou de billets retirés de la circulation,
- si la pièce ou le billet est libellé en devise étrangère (sauf si vous acceptez les devises).

Source : article R.642-3 du code pénal.

Source : Gérant de SARL.com

