



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Guide pratique sur la rupture du CDD
d'un commun accord

I/ Règles générales

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme usuelle de la relation de travail et la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi (C. trav. art. L.1242-2 à L.1242-4).

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit et il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD ne peut s'achever, normalement, que dans deux cas :

- soit parce qu'il arrive à son terme,
- soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée.

La rupture anticipée du CDD est celle qui intervient :

- avant le terme initialement fixé s'il s'agit d'un contrat conclu « de date à date »,
- avant la fin de la période initiale ou avant la réalisation de son objet s'il s'agit d'un contrat à terme incertain (Circ. DRT 90-18 du 30-10-1990).

Une fois la période d'essai achevée, le CDD peut être rompu de manière anticipée uniquement dans les cas suivants, limitativement énumérés aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
- faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail (professionnelle ou non-professionnelle).

II/ Conditions de la rupture anticipée du CDD d'un commun accord

1. L'exigence d'un écrit

La rupture anticipée par accord des parties prévue par l'article L. 1243-1 du Code du travail doit faire l'objet d'un écrit (Circ. DRT 14 du 29-8-1992).

Il peut s'agir d'un document écrit mettant un terme immédiat au contrat ou encore d'un avenant qui en réduit la durée (Circ. DRT 92-14 du 29-8-1992).

En revanche, ne constituent pas une rupture du CDD d'un commun accord des parties :

- la transaction (celle-ci ne peut d'ailleurs pas priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat (Cass. soc. 16-5-2000, n° 98-40.238), comme l'indemnité de fin de contrat (Cass. soc. 6-10-2015, n° 14-19.126)) ;
- la signature d'un reçu pour solde de tout compte (Cass. soc. 11-7-2000, n° 98-45.046) ;

- l'acceptation d'un certificat de travail ou d'une attestation pour Pôle emploi (Cass. soc. 23-11-2005, n° 05-40.186).

Précision : la rupture d'un commun accord du CDD a pour seul objet de mettre fin aux relations contractuelles des parties. C'est pour cette raison qu'une transaction ne peut pas être qualifiée de rupture d'un commun accord du CDD. En effet, la transaction est destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail (Cass. soc. 16-5-2000, n°98-40.238).

2. L'absence de vice du consentement

La rupture anticipée par accord des parties doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de mettre fin aux relations contractuelles (Cass. soc. 21-3-1996, n° 93-40.192).

A titre d'exemple, l'accord de rupture amiable d'un CDD peut être annulé si le salarié, en conflit avec son responsable hiérarchique, présente un état de fragilité physique et psychologique (CA Versailles 3-9-2009, n° 08-1996).

3. L'interdiction d'insérer une clause de résiliation dans le CDD

L'accord des parties pour la rupture anticipée du contrat ne peut en aucun cas intervenir par anticipation.

En effet, la clause du contrat permettant à l'une ou l'autre des parties de dénoncer le CDD avant son terme est nulle et réputée non écrite.

Néanmoins, la requalification du CDD en CDI ne peut pas être invoquée pour ce motif (Cass. soc. 17-10-2000, n°98-41.815).

III/ Quelles indemnités l'employeur doit-il verser au salarié à l'issue du CDD ?

- Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (Cass. soc. 6-10-2015, n° 14-19.126), égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (C. trav. art. 1243-8), sauf, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, dans les cas suivants (C. trav. art 1243-10) :

- emploi saisonnier ou d'usage (ex. CDD d'extra) ;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (ex. CDD d'apprentissage) ;
- contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, sauf si le jeune vient d'achever sa scolarité ou si le contrat excède sa période de vacances (Circ. DRT 14 du 29-8-1992) ;
- refus du salarié d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un CDI à l'issue du CDD.

- Le salarié doit percevoir également l'indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la seule période antérieure à la rupture. Cette indemnité est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue pendant le CDD. Cette indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

➔ **Menez maintenant votre procédure de rupture du CDD d'un commun accord grâce à votre modèle personnalisable en ligne et commenté par notre tutoriel.**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.