



Rupture anticipée du CDD : mode d'emploi

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- En collaboration avec **Cécile Gilbert, Avocat au Barreau de l'Eure, SELARL Maubant Sarrazin Vibert - FISCALEX**
- Dernière vérification de la fiche : 29/10/2018
- Dernière mise à jour de la fiche : 21/07/2017

Vous avez embauché un salarié en CDD, mais il s'avère qu'il ne donne pas entière satisfaction. Vous envisagez donc de mettre fin prématurément au CDD. Est-ce possible ? Comment faire ? De son côté, le salarié peut-il prendre l'initiative de la rupture ? A quoi devez-vous faire attention : que pouvez-vous faire, que devez-vous faire, que ne devez-vous surtout pas faire ?

Qui a l'initiative ?

Appréciez la notion de « rupture anticipée »..Pour qu'il y ait « rupture anticipée », cela suppose que le CDD n'est pas arrivé à son terme. Si le contrat est conclu à terme précis, la rupture sera « anticipée » si elle intervient avant la date de la fin du contrat (même si l'objet du contrat est réalisé). Si vous avez conclu un CDD à terme imprécis, le caractère anticipé sera reconnu si vous mettez fin au contrat pendant la période minimale et, au-delà, avant la réalisation de son objet.

Des cas limités...

{ABONNEZ-VOUS}

Une rupture à l'initiative du salarié

1ère hypothèse : embauche en CDI. Si le salarié obtient une embauche en CDI dans une autre entreprise, il lui est alors loisible de rompre par anticipation son contrat de manière unilatérale, sans qu'il puisse cependant bénéficier de l'indemnité de précarité. Il faut toutefois qu'il justifie d'une embauche dans une autre entreprise, par la conclusion d'un CDI ou d'une promesse d'embauche indiquant la date de l'embauche par exemple (une simple convocation à un entretien d'embauche ne suffit pas à justifier une rupture anticipée).

Un préavis...

{ABONNEZ-VOUS}