Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi : CUI-CIE, CUI-CAE) :

- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s'agissant d'un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
- accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail. Cette rupture ne peut intervenir qu'à l'issue de la procédure prévue par le code du travail, notamment ses articles L. 1226-10 et L. 1226-11 lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle et L. 1226-4 lorsque l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. En outre, si le salarié est un salarié protégé, elle ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. A noter que, selon un avis rendu par la Cour de cassation le 21 octobre 2013 « la procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude du salarié, constatée par le médecin du travail, telle que prévue à l'article L.1243-1 du code du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable » ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié (s'il s'agit d'une faute grave - ou lourde - du salarié, l'employeur qui souhaite mettre fin par anticipation au CDD doit respecter la procédure disciplinaire)étant précisé, toutefois, que la rupture du CDD, lorsqu'elle est prononcée pour faute grave, est soumise aux seules prescriptions des articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail qui ne prévoient aucune formalité pour la convocation à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

_ - Selon la Cour de cassation, le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave autorisant l'employeur à rompre le CDD avant l'échéance du terme. Pour une illustration, on

peut se reporter à l'arrêt de la Cour de cassation du 20 novembre 2013.
- La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, la rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de ce montant. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») précédemment mentionnée.

En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.