

# Pas de clause de rupture anticipée dans un CDD



© 2026 Les Echos Publishing

Les employeurs peuvent recourir au contrat à durée déterminée (CDD), par exemple, pour remplacer un salarié absent. Ce contrat peut avoir un terme précis (contrat de date à date) ou bien s'achever lors du retour du salarié absent (terme imprécis). Mais à condition, dans cette dernière hypothèse, que le contrat comporte une durée minimale.

Et que ce terme soit précis ou non, toute clause permettant à l'employeur de rompre le CDD de manière unilatérale et anticipée, en dehors des cas prévus par le Code du travail (force majeure, faute grave ou inaptitude du salarié...), peut mener à la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée (CDI).

## Une requalification en CDI

Dans une affaire récente, un salarié avait conclu un CDD de remplacement d'une durée minimale de 5 mois et demi. À la suite de la rupture de sa période d'essai, le salarié avait saisi la justice afin d'obtenir la requalification de son CDD en CDI. Il reprochait notamment à son employeur d'avoir inséré, dans son CDD, une clause permettant à ce dernier de rompre unilatéralement le contrat en cas de retour anticipé du salarié absent.

Saisis de l'affaire, les juges d'appel avaient estimé que

cette clause, contraire au Code du travail, était irrégulière, donc nulle et sans effet. Pour autant, selon eux, cette clause ne permettait pas de requalifier le CDD en CDI.

Mais pour la Cour de cassation, la clause de rupture unilatérale et anticipée irrégulière a rendu sans effet (donc inapplicable) la mention de la durée minimale inscrite dans le contrat. Et sans durée minimale, le CDD à terme imprécis doit être requalifié en CDI.

**À savoir :** dans des affaires antérieures, la Cour de cassation avait déjà considéré que l'insertion d'une clause de rupture anticipée dans un CDD, cette fois, à terme précis menait à la requalification du contrat en CDI ([Cassation sociale, 2 février 1994, n° 89-44717](#), par exemple).

[Cassation sociale, 17 juin 2026, n° 25-13725](#)

© 2026 Les Echos Publishing