

Rupture anticipée d'un CDD : il ne faut pas en abuser !



© 2026 Les Echos Publishing

En principe, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) prend automatiquement fin à la date prévue dans ce contrat ou lors de la réalisation de son objet (retour d'un salarié absent, par exemple). Il est toutefois possible, pour l'employeur, de le rompre de manière anticipée. Mais dans certains cas uniquement, qui sont limitativement énumérés par le Code du travail. En dehors de ces hypothèses, la rupture anticipée d'un CDD est considérée comme abusive. Et il en est de même lorsque l'employeur, qui dispose d'un motif pouvant justifier la rupture du contrat, ne respecte pas la procédure appropriée.

Précision : un CDD peut être rompu par anticipation par l'employeur en cas de force majeure, avec l'accord du salarié, si ce dernier est reconnu inapte par un médecin du travail ou s'il a commis une faute grave.

Rupture abusive = dommages-intérêts

Dans une affaire récente, un salarié avait été engagé en tant que chef de partie cuisine au moyen d'un CDD d'une durée de 9 mois. Quelques mois après son recrutement, son employeur avait mis fin au contrat de manière anticipée. Une rupture que le salarié considérait comme étant abusive, ce pourquoi il avait saisi la justice.

De son côté, l'employeur estimait que la rupture du contrat était régulière, puisqu'elle était motivée par une faute grave, à savoir le refus du salarié de porter un équipement de protection individuelle.

Amenés à se prononcer dans le cadre de ce litige, les juges d'appel avaient constaté que la lettre de rupture adressée au salarié ne précisait pas le motif de celle-ci, autrement dit la faute grave invoquée par l'employeur. Elle en avait déduit que la rupture anticipée du CDD devait être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Également saisie de l'affaire, la Cour de cassation a, elle aussi, estimé que la procédure de rupture du CDD était irrégulière, en raison de l'absence de motif mentionné dans la lettre adressée au salarié. Cependant, pour elle, la rupture ne devait pas être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais comme une rupture abusive du CDD. Aussi, les juges d'appel, qui devront de nouveau examiner l'affaire, sont invités à considérer la rupture comme étant abusive et à accorder des dommages-intérêts au salarié correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de son contrat, à laquelle vient s'ajouter l'indemnité de fin de contrat.

[Cassation sociale, 9 avril 2026, n° 25-13589](#)