



Les P'tites INFOS Juridique

AOÛT-SEPTEMBRE 2021

Sommaire:

I. Peut-on rompre un CDD ?

II. Délai de carence entre 2 CDD et requalification en CDI

III. COVID-19 : Focus sur l'obligation vaccinale des salariés

I - Rompre un CDD : 4 règles à connaître avant de se lancer

Vous êtes actuellement en contrat de travail à durée déterminée (CDD) et vous souhaitez le rompre avant son terme pour des raisons qui vous sont propres. Vous vous demandez comment mettre fin à votre CDD de manière anticipée ? Que risquez-vous ? Devez-vous respecter un préavis ? Allez-vous percevoir la prime de précarité ? Voici 4 règles à connaître avant de rompre votre CDD.

1. Comment rompre un CDD ?

En signant un CDI

D'un commun accord avec votre employeur

A l'initiative de l'employeur



2. Quelles sanctions en cas de rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés ?

3. Quel préavis respecter en cas de rupture du CDD ?

4. Quelles indemnités de fin de CDD ?

À retenir :

- la rupture anticipée du CDD est possible dans 5 cas ;
- vous risquez de devoir verser des dommages-intérêts à votre employeur si vous rompez le CDD de manière anticipée en dehors des cas autorisés ;
- vous devez respecter un préavis (sauf exceptions) ;
- vous avez droit à une indemnité de précarité.

1. Comment rompre un CDD ?

Le **contrat à durée déterminée** prend fin à l'arrivée du terme ou lorsque l'objet pour lequel il a été conclu se réalise. Néanmoins, vous pouvez **rompre un CDD de manière anticipée** (avant l'échéance du terme ou la réalisation de son objet) dans certains cas.

En signant un CDI

Vous pouvez rompre un CDD de manière anticipée en cas de **signature d'un contrat à durée indéterminée** dans une autre entreprise (1).

Pour prouver à votre employeur que vous avez bien signé un CDI, vous devez lui fournir :

soit une copie de la **promesse d'embauche** ;

- soit une copie du contrat de travail conclu précisant la date d'embauche.



Les P'tites INFOS Juridique



D'un commun accord avec votre employeur

Vous avez également la possibilité de **rompre votre CDD d'un commun accord avec votre employeur** (2). Dans un tel cas, la rupture anticipée du contrat doit faire l'objet d'un écrit, afin d'éviter qu'un éventuel litige ne vous oppose à votre employeur.

Cette rupture anticipée doit résulter d'une volonté claire et non équivoque (3).

A l'initiative de l'employeur

La rupture anticipée du CDD peut intervenir **à l'initiative de votre employeur**, dans les cas suivants :

- **inaptitude constatée par le médecin du travail ;**
- **faute grave ;**
- **force majeure** : il s'agit d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat (4).

2. Quelles sanctions en cas de rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés ?

Si vous décidez de casser votre CDD avant son terme, en dehors des cas autorisés (signature d'un CDI ou d'un commun accord avec votre employeur), sachez que votre employeur peut vous demander des **dommages et intérêts** en raison du préjudice qu'il a subi du fait de la rupture anticipée du CDD (5).

Si c'est votre employeur qui met fin au CDD de manière anticipée, en dehors des cas autorisés par la loi (faute grave, force majeure ou inaptitude), vous pouvez prétendre au versement de **dommages et intérêts** correspondant aux **rémunérations que vous auriez perçues** si vous aviez travaillé jusqu'à la fin du contrat.

3. Quel préavis respecter en cas de rupture du CDD ?

Si vous rompez votre CDD en raison de la signature d'un CDI, vous devez **respecter un préavis** (1).

Quoi qu'il en soit, le préavis ne peut excéder **2 semaines**.

La **durée du préavis** est variable suivant que votre contrat est à **terme précis** (la date de fin du contrat est connue dès l'embauche) ou **sans terme précis** (c'est-à-dire quand il prévoit que la fin du CDD dépend de la survenance d'un événement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD).



Les P'tites INFOS Juridique

Le préavis est calculé à raison d'un **jour par semaine** compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque votre contrat comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque votre contrat ne comporte pas de terme précis (terme imprécis).

Toutefois, vous pouvez convenir, d'un **commun accord** avec votre employeur, d'une **réduction totale ou partielle de la période de préavis**.

4. Quelles indemnités de fin de CDD ?

L'**indemnité de fin de CDD**, dite aussi **prime de précarité**, permet de compenser la précarité résultant de la durée déterminée du contrat (7).

Vous êtes en droit de bénéficier de l'indemnité de précarité lorsque le CDD est rompu de manière anticipée pour l'un des motifs suivants :

pour **inaptitude** du salarié constatée par le médecin du travail : vous bénéficiez, en plus de l'indemnité de précarité, d'une **indemnité de rupture pour inaptitude** dont le montant est au moins égal à celui de l'**indemnité légale de licenciement** si votre inaptitude est d'origine non professionnelle (9) ou au double de l'indemnité légale de licenciement si votre inaptitude est d'origine professionnelle ;

- d'un **commun accord** avec votre employeur.

En dehors de ces cas, vous ne pouvez pas bénéficier de l'indemnité de précarité si votre CDD est rompu par anticipation. En effet, il existe des **exceptions au versement de la prime de précarité**, dans les cas suivants (8) :

- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- faute grave du salarié ;
- force majeure.



Bon à savoir :

L'**indemnité compensatrice de congés payés** doit vous être versée même lorsque vous êtes à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

Références :

(1) Article [L1243-2](#) du Code du travail

(2) Article [L1243-1](#) du Code du travail

(3) Cass. Soc. 21 mars 1996, n°[93-40192](#)

(4) Cass soc. 12 Février 2003, n°[00-46660](#)

(5) Article [L1243-3](#) du Code du travail

(6) Article [L1243-4](#) du Code du travail

(7) Article [L1243-8](#) du Code du travail

(8) Article [L1243-10](#) du Code du travail

(9) Article [L1226-4-3](#) du Code du travail



Les P'tites INFOS Juridique

II .Délai de carence entre 2 CDD et la prescription de l'action en requalification en CDI

Le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur le non-respect du délai de carence entre deux contrats successifs court à compter du premier jour d'exécution du second contrat (Cass. Soc. 5 mai 2021 : n°19-14295).

A quoi sert un CDD ?



Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être utilisé par l'employeur que pour un besoin précis, temporaire et dans **des cas limitativement énumérés par la loi** :

- Il ne peut en effet avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (articles L 1242-1 et L 1242-2 du Code du travail).
- Il ne peut pas être utilisé pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.

A défaut, le contrat sera toujours requalifié en contrat à durée indéterminée.

Dans quels cas l'employeur peut-il recourir au CDD ?

Les cas dans lesquels le contrat à durée déterminée est possible sont les suivants (article L 1242-1 du Code du travail) :

- Le remplacement d'un salarié absent ;
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- **Les emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;**
- Le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;



Les P'tites INFOS Juridique

- Le remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

La succession de CDD et le délai de carence entre deux contrats

L'employeur peut décider de faire se succéder des contrats à durée déterminée (CDD).

Par principe, il **n'est pas possible de conclure sans interruption des contrats successifs avec le même salarié** (c. trav. art. L. 1244-1).

Pour réengager le même salarié en CDD, l'employeur sera dans **l'obligation respecter un délai d'interruption entre chaque contrat**.

C'est ce que l'on appelle **le délai « de carence »**.

Ce délai de carence n'est exigé que si la succession de contrats à durée déterminée porte sur le même poste de travail.

Par exception (la liste est précisée par l'art. L. 1244-1 du code du travail), dans certains cas, le délai de carence n'est pas exigé.

Le délai de carence légal est précisé par l'art. L. 1244-3-1 du code du travail.

Il se calcule de la manière suivante :

- le tiers de la durée du contrat, renouvellement(s) inclus, si la durée de ce contrat est au moins égale à 14 jours ;
- la moitié de la durée du contrat, renouvellement(s) inclus, si la durée de ce contrat est inférieure à 14 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai conventionnel ou légal devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (c. trav. art. L. 1244-3 et L. 1244-3-1).

Si l'employeur ne respecte pas le délai de carence entre deux CDD, le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire requalifier en un contrat de travail à durée indéterminée toute la relation contractuelle.



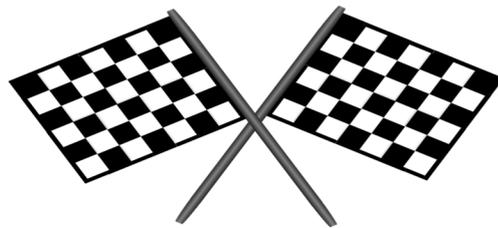
Les P'tites INFOS Juridique

Quel est le délai de prescription pour faire requalifier les CDD en CDI en raison du défaut de respect du délai de carence ?

L'action devant le Conseil de Prud'hommes en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée était soumise au délai de prescription de 2 ans.

La Cour de cassation a confirmé ce délai de 2 ans si l'action devant les juges se rattache à l'exécution du contrat de travail (Cass. soc. 29 janvier 2020 : n° 18-15359).

Une action qui porte sur la rupture du contrat de travail se prescrit selon un délai d'un an.



Quel est le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification ?

La Cour de cassation est venue préciser que le point de départ de l'action en requalification des CDD en CDI est le premier jour d'exécution du second contrat de travail à durée déterminée (Cass. Soc. 5 mai 2021 : n°19-14295).

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée au poste d'aide-cuisinière par plusieurs CDD de **remplacement** non successifs, du 24 avril au 11 septembre 2009.

Le 1^{er} septembre 2009, un nouveau CDD avait conclu au motif de **surcroît d'activité** pour la journée du 12 septembre 2009.

Ensuite, la relation s'était poursuivie en CDD, puis en CDI.

La salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes au motif que le délai de carence entre le dernier contrat de remplacement et le contrat pour surcroît d'activité n'avait pas été respecté par l'employeur.

Elle avait réclamé la requalification du CDD en CDI.

La **Cour d'appel** avait déclaré la demande **prescrite** en retenant comme **point de départ** la date de **signature** du contrat litigieux.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis.



Les P'tites INFOS Juridique

Pour la Haute Juridiction, la prescription court à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Ainsi, le **délai de prescription** d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur le non-respect du délai de carence entre 2 contrats successifs, court à **compter du premier jour d'exécution du second contrat.**

Attention, cette décision est rendue sous l'égide d'un délai de prescription de 5 ans, ramené depuis à 2 ans (loi 2013-504 du 14 juin 2013).

Sources : 

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 5 mai 2021 : RG n° 19-14295

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 29 janvier 2020 : n° 18-15359

III. COVID-19 : Focus sur l'obligation vaccinale des salariés

Dans le contexte de recrudescence de la pandémie de COVID-19, le Parlement a récemment adopté un projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire.

Ce dernier prévoit, en son article 12, l'obligation vaccinale des salariés exerçant notamment au sein des établissements de santé, des établissements accueillants des personnes âgées ou handicapées ou encore des professionnels exerçant l'activité de transport sanitaire.

Cette obligation vaccinale a pu soulever des interrogations tant sur son principe que sur ses conséquences.

En premier lieu, il ne pourra qu'être rappelé que certains vaccins sont déjà obligatoires pour de nombreux professionnels exerçant notamment au sein des EHPAD, des établissements de soin ou des pompes funèbres.

L'article L.3111-4 du Code de la santé publique impose ainsi au personnel des EHPAD d'être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe.

L'obligation vaccinale n'est donc pas une nouveauté et ce notamment compte tenu du principe d'obligation de sécurité de résultat imposant à l'employeur de prévenir les risques professionnels.



Les P'tites INFOS Juridique



Ainsi, et si la vaccination obligatoire est susceptible de porter une atteinte aux principes d'inviolabilité et d'intégrité du corps humain, le Conseil d'État a déjà eu l'occasion de se prononcer sur ce sujet en retenant que cette dernière était limitée et proportionnée au regard de l'objectif de protection de la santé.

Le principe de l'obligation vaccinale fut donc déjà admis par la jurisprudence.

En second lieu, de nombreuses interrogations s'élèvent au regard des éventuelles sanctions à l'encontre d'un salarié refusant l'obligation vaccinale.

Sur ce point, il sera noté que le projet de loi adopté par le Parlement n'évoque plus la possibilité de licenciement a contrario du projet initial.

Seule la possibilité de rompre un contrat de travail à durée déterminée ainsi qu'un contrat de mission avant son terme et ce à l'initiative de l'employeur était prévue par son article 1er.

Cependant, et par sa décision du 5 août 2021, le Conseil constitutionnel a censuré ces dispositions sur le fondement du principe d'égalité puisque instituant « une différence de traitement entre les salariés selon la nature de leurs contrats de travail qui est sans lien avec l'objectif poursuivi » et ce alors qu'ils « sont tous exposés au même risque de contamination ou de transmission du virus ».

C'est ainsi que la seule sanction prévue expressément par le projet de loi susvisé consiste, à défaut de pouvoir poser des jours de repos conventionnels ou de congés-payés, en la suspension du contrat de travail jusqu'à la présentation des justificatifs requis (schéma vaccinal complet ou passe sanitaire)

Durant cette suspension, le salarié ne pourra percevoir sa rémunération.

De plus, et faute de rupture de la relation contractuelle, le salarié ne pourrait ni bénéficier de l'allocation chômage ni travailler auprès d'un autre employeur.

Au-delà d'une suspension de trois jours, l'employeur se verra dans l'obligation de convoquer son salarié afin « d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation ».

Toutefois, et quand bien même, l'hypothèse du licenciement n'est pas expressément mentionnée par les dispositions du présent projet de loi, cette dernière ne peut être exclue.

En effet, la Cour de cassation a déjà pu considérer le licenciement d'un salarié exerçant au sein d'une entreprise de pompes funèbres refusant de se vacciner contre l'hépatite B malgré l'obligation applicable à ce secteur d'activité et en l'absence de toute contre-indication médicale comme justifié par une cause réelle et sérieuse.

(Cour de cassation, 11 juillet 2012, n°10-27.888)

En conséquence, il s'en déduit qu'un employeur resterait parfaitement fondé à prononcer un licenciement pour non-respect de l'obligation vaccinale. (pour certains secteurs d'activités)