

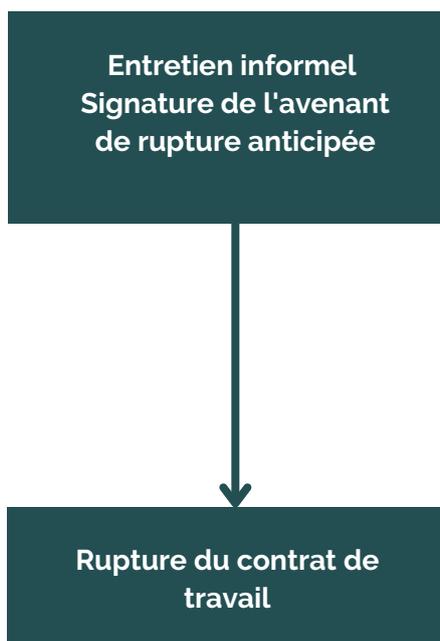
RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD D'UN COMMUN ACCORD

DÉFINITION

La rupture anticipée du CDD d'un commun accord est un mode de rupture du CDD par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord de rompre le contrat qui les lie avant l'échéance de son terme.

Attention, en dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant l'échéance de son terme uniquement dans les cas suivants :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- faute grave,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail,
- conclusion d'un CDI par le salarié.



CONDITIONS

- L'employeur et le salarié doivent formaliser leur accord par écrit de manière claire et non équivoque.

RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD D'UN COMMUN ACCORD

COÛTS

| COÛTS | APPLICATION |
|--|---|
| Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice | NON |
| Salaire jusqu'au jour de la rupture du contrat | OUI |
| Indemnité spécifique de rupture | NON , sauf accord des parties |
| Indemnité de fin de contrat | OUI , dès lors que le cas de recours y ouvre droit Il n'est pas possible d'y renoncer |
| Indemnité compensatrice de congés payés | OUI |
| Maintien des garanties complémentaires | OUI |

Attention, les dispositions du contrat de travail peuvent induire des coûts supplémentaires (indemnité de non-concurrence, etc.).

RISQUES

| | RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD NULLE |
|---|---|
| Cas d'application | Absence d'écrit clair et non équivoque Rupture anticipée du CDD pour un motif autre que ceux prévus par la loi |
| Possibilité pour le salarié de demander sa réintégration | NON |
| Domages-intérêts | Rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat au minimum Pas de plafond |
| Remboursement des allocations de chômage | NON |

DÉLAIS



Aucun, la date de rupture est librement déterminée par l'employeur et le salarié.

RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD D'UN COMMUN ACCORD AVEC



Cliquez sur Procédures ► Nouvelle procédure ► Rupture anticipée d'un CDD d'un accord commun ► Sélectionnez le salarié concerné.

Etape 1 : Remplissez les données

1 : SIGNATURE DE L'AVENANT Date d'action ? 27/10/2021

L'employeur et le salarié doivent formaliser leur accord par écrit de manière claire et non équivoque. Cet écrit prend la forme d'un avenant au contrat de travail venant modifier la date initialement prévue pour la fin de contrat. Il doit être établi en deux exemplaires et signés par les deux parties.

Circ. DRT du 29.08.1992, Cass. soc. 21.03.1996 n° 93-40192

VALIDER CETTE ÉTAPE

Avenant au contrat de travail VERSION PDF VERSION WORD

A imprimer sur papier à en-tête de la société

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE

La société LP corporation, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de [lieu d'implémentation] sous le numéro [numéro], dont le siège social est situé 15 RUE DES DOCKS, 69003 LYON, représentée par Madame Marie DUMAS, en sa qualité de Directrice générale,

Ci-après dénommée « la Société » ou « l'Employeur » ;

D'une part,

ET

Madame Clémentine Lepoche, née le 13 novembre 1987, de nationalité française, résidant au 13 rue du port 69000 Lyon, dont le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale est le [numéro],

Ci-après dénommée « la Salariée » ;

D'autre part,

ALORS QU'IL

Madame Clémentine Lepoche a été embauchée le 19 avril 2021 en qualité de Commercial au titre d'un contrat de travail à durée déterminée ci-après le "CONTRAT".

L'échéance du Contrat est initialement prévue au 5 novembre 2021.

Les Parties se sont entendues pour mettre fin au contrat de manière anticipée.

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Date de fin du contrat
Les Parties conviennent de mettre fin au Contrat au soir du 27 octobre 2021.

Article 2 : Indemnités

Date initialement prévue pour la fin du contrat ? 05/11/2021

Date de fin du contrat ? 27/10/2021

Versement d'une indemnité extralégale ?
 Oui Non

[Avenant au contrat de travail](#)

Vous disposez d'informations précises au moment où vous en avez besoin.

Etape 2 : fin du contrat

2 : FIN DU CONTRAT Date d'action ? 27/10/2021

A la fin du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, une attestation pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte.

Articles L1234-19 et suivants du Code du travail

VALIDER CETTE ÉTAPE

Concernant les documents de fin de contrat, souhaitez-vous ?

les tenir à disposition du salarié dans l'entreprise?

les envoyer au salarié par la poste?