

Le salarié peut-il négocier une rupture amiable d'un CDD ?

Réponse courte

Le salarié peut négocier une **rupture amiable** de son CDD avec l'employeur. L'art. L.124-13 du Code du travail autorise expressément la **résiliation d'un commun accord** de tout contrat de travail, y compris le CDD. Cette rupture doit être constatée par **écrit en double exemplaire** signé par les deux parties, sous peine de **nullité**. Aucune procédure particulière n'est imposée au-delà de cet écrit.

La rupture amiable permet de mettre fin au CDD **avant son terme** sans que l'une ou l'autre partie n'ait à invoquer une faute grave. Les parties sont libres de négocier les **conditions financières** de la rupture : indemnité compensatrice, solde de congés, date de départ effective. Le consentement du salarié doit être **libre et éclairé**, sans pression ni contrainte de l'employeur, sous peine d'annulation par le tribunal du travail.

Définition

La **rupture amiable d'un CDD** est la résiliation anticipée du contrat à durée déterminée par **accord mutuel** entre l'employeur et le salarié. Elle constitue un mode autonome de cessation du contrat, distinct de la démission en CDD, du licenciement et de la résiliation pour faute grave. Elle repose sur la **liberté contractuelle** des parties et doit respecter un formalisme minimal pour être valable. Lorsque l'accord amiable n'est pas possible, seule la rupture anticipée pour faute grave reste ouverte.

Conditions d'exercice

La validité de la rupture amiable est subordonnée au respect de conditions strictes.

Condition	Contenu
Accord mutuel	Consentement libre et éclairé des deux parties
Écrit obligatoire	Document constatant la rupture, sous peine de nullité
Double exemplaire	Un exemplaire pour chaque partie
Signature	Les deux parties doivent signer le document
Date de fin	Date effective de cessation du contrat convenue entre les parties
Absence de pression	Le consentement ne doit pas être vicié par contrainte ou menace

Modalités pratiques

La négociation et la formalisation de la rupture amiable suivent un processus structuré.

Étape	Détail
Initiative	L'une ou l'autre partie propose la rupture amiable
Négociation	Discussion sur la date de départ, l'indemnité éventuelle, le solde de congés
Rédaction de l'accord	Document écrit mentionnant les conditions convenues
Signature	En double exemplaire, un pour chaque partie
Documents de fin	Certificat de travail, décompte final, attestation employeur
Solde de tout compte	Paiement des sommes dues à la date convenue

Pratiques et recommandations

Formaliser l'accord par écrit en détaillant toutes les conditions négociées : date de départ, indemnité compensatrice éventuelle, sort des congés acquis, clause de confidentialité le cas échéant.

S'assurer du consentement libre du salarié en lui laissant un **délai de réflexion** raisonnable et en l'informant de son droit de consulter un avocat ou un représentant du personnel avant de signer.

Négocier une indemnité compensatrice proportionnelle à la durée restante du CDD, surtout si la rupture est à l'initiative de l'employeur, afin de compenser la perte de revenus du salarié.

Conserver les deux exemplaires signés et les joindre au dossier personnel du salarié comme preuve de la régularité de la rupture.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-13	Résiliation d'un commun accord : écrit en double exemplaire obligatoire
Art. L.124-10	Résiliation pour faute grave (cas distinct de la rupture amiable)
Art. L.122-4	Durée maximale du CDD de 24 mois
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés CDD et CDI

La rupture amiable ne donne pas droit aux indemnités de chômage si le salarié a pris l'initiative de la rupture. En revanche, si l'initiative vient de l'employeur, le salarié peut bénéficier des prestations de l'ADEM sous réserve des conditions habituelles d'éligibilité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.