

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

On connaît, de plus en plus, la rupture conventionnelle mais l'on sait moins que dans le cadre d'un **CDD**, il existe également une rupture **d'un commun accord** entre l'employeur et le ou la salarié-e. Aucune des parties ne peut contraindre l'autre à accepter cette rupture.



Bon à savoir : dans le cadre d'un CDI, la rupture conventionnelle est une rupture sur la base d'un accord commun. La procédure est toutefois différente de la rupture d'un commun accord du CDD.

1. Rupture anticipée d'un CDD

En principe, un CDD prend fin à la date prévue dans le contrat.

En effet, hormis pendant la période d'essai les **cas autorisés de rupture d'un CDD** sont très limités :

- la ou la salarié-e a une **promesse d'embauche en CDI** dans une autre entreprise
- licenciement pour **faute grave**
- un cas de [force majeure](#)
- une inaptitude constatée par la médecine du travail
- et la rupture d'un **commun accord**.

2. La rupture d'un commun accord

La rupture d'un commun accord **nécessite un accord de l'employeur et du ou de la salarié-e**. Il n'y a pas de formalisme particulier.

Elle est réalisée en **signant un document** conjoint indiquant :

- l'accord des deux parties
- la date de fin du contrat.

Modèle de document : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-contrat-de-travail-a-duree-determinee-dun-commun-accord>



Bon à savoir : la rupture d'un commun accord est également possible pour les salarié·es protégé·es. Toutefois, cette fois la rupture est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail.

3. Focus sur les apprenti·es

La **rupture d'un commun accord** permet également de **rompre un contrat d'apprentissage** après la période d'essai de 45 jours en entreprise.

La procédure est la même que celle indiquée plus haut.

Modèle de document : <https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-contrat-dapprentissage-dun-commun-accord>

4. Documents et indemnités de fin de contrat

Il n'y a pas de préavis obligatoire. La date de fin de contrat est celle décidée d'un commun accord dans le document de rupture.

À la fin du contrat, le ou la salarié·e perçoit son dernier salaire, la **prime de précarité** ainsi que l'indemnité de congés payés (s'il lui reste des congés non pris).

L'employeur remet également au salarié·e les **documents de fin de contrat** : [certificat de travail](#), attestation France Travail et [solde de tout compte](#).

5. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous à contacter : SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur Service-public.fr : [Rupture d'un CDD](#) et [Apprentissage](#)