

Dernière mise à jour le 27 juin 2022

Comment déclarer la rupture anticipée d'un CDD en DSN en 2022 ?

Voilà une situation à laquelle peuvent être confrontés les gestionnaires de paie : la rupture anticipée d'un contrat CDD. Le site net-entreprises rappelle les modalités déclaratives qui s'appliquent alors en DSN.

Sommaire

- Quelques rappels
- Les 5 cas de ruptures anticipées autorisées d'un contrat CDD
- Rupture anticipée non-autorisée d'un CDD : les conséquences financières
- Modalités déclaratives en DSN
- Présentation du contexte
- Signalement fin de contrat
- DSN mensuelle de juin
- Références

Quelques rappels

Avant d'aborder la publication sur le site net-entreprises, rappelons quelques principes généraux concernant la rupture anticipée d'un contrat CDD.

Il convient d'avoir à l'esprit :

- Les 5 cas de ruptures anticipées autorisées d'un contrat CDD ;
- Et les conséquences financières d'une rupture anticipée qui ne serait pas dans les 5 cas admissibles légalement.

Les informations que nous vous transmettons ici sont extraites de nos 2 fiches pratiques exclusivement consacrées à ces thématiques, où de nombreuses précisions vous sont apportées.

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/rupture-cdd/sont-cas-ruptures-anticipes-contrats-cdd-2019.html> »

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/rupture-cdd/quelles-sont-consequences-financieres-rupture-anticipee-injustifiee-cdd-2019.html> »

Les 5 cas de ruptures anticipées autorisées d'un contrat CDD

Le contrat CDD peut être rompu dans 5 cas limitatifs, qui correspondent à des ruptures autorisées et qui n'entraînent aucune conséquence fâcheuse pour le salarié ou l'employeur.

En aucun cas, ne peuvent être évoqués les termes de « démission » ou « licenciement » pour un contrat CDD, ces « appellations » sont réservées au contrat de droit commun (le seul), à savoir le contrat CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Les 5 cas que nous abordons en détails, sont les suivants :

1. À la demande du salarié et pour conclure un contrat CDI chez un autre employeur;
2. Par accord des 2 parties (employeur et salarié) ;
3. En cas de faute grave (ou lourde) du salarié (ou de l'employeur) ;
4. En cas de force majeure ;
5. En cas d'inaptitude du salarié et impossibilité de reclassement.

L'article L 1243-1 du code du travail, proposé ci-après, stipule des conditions particulières concernant le contrat CDD à objet défini, pour lequel la rupture peut être prononcée par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article L1243-1

Modifié par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article L1243-2

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

NOTA :

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

Article L1243-4

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L1226-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié

victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Article L1226-4-3

Créé par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Rupture anticipée non-autorisée d'un CDD : les conséquences financières

2 situations sont alors envisageables :

1. La rupture est à l'initiative du salarié ;
2. La rupture est à l'initiative de l'employeur.

Rupture à l'initiative du salarié

Si le salarié est à l'origine de la rupture injustifiée, la rupture ouvre droit pour l'employeur à des dommages intérêts correspondant au préjudice subi.

Article L1243-3

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Rupture à l'initiative de l'employeur

Si le contrat est rompu par l'employeur de façon injustifiée, les conséquences financières sont importantes et différentes selon le « moment » où cette rupture intervient :

- Avant le début du contrat

Si le contrat est rompu avant même le début de son exécution, (possible si une lettre d'engagement ou une promesse d'embauche ont été rédigées) :

- L'employeur se trouvera dans l'obligation de verser des dommages intérêts (montant minimum : salaires de la totalité du contrat) ainsi que l'indemnité de précarité (sous réserve que le motif du contrat CDD en prévoit le versement, calculée sur la totalité du contrat.
- Quand le contrat est commencé

Si le contrat est débuté, l'employeur devra verser

- Des dommages intérêts (montant minimum : salaires de la totalité du contrat) ;
- Plus l'indemnité de précarité calculée sur la totalité du contrat ;
- Plus une indemnité compensatrice de congés payés (uniquement sur la période déjà travaillée).

Article L1243-4

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Modalités déclaratives en DSN

Afin de permettre une meilleure compréhension des modalités déclaratives en DSN, le site net-entreprises propose l'exemple concret suivant :

Présentation du contexte

- Un salarié a un CDD du 6 mai au 7 juin N.
- Le 6 juin, l'entreprise apprend que le CDD est rompu depuis le 31/5 mais la DSN mensuelle de mai a déjà été envoyée ;
- Le versement du salaire se fait le 29 mai ;
- Le salarié a travaillé normalement jusqu'au 31/05.

Signalement fin de contrat

Lors de la connaissance de l'événement (délai de 5 jours), il convient de faire :

1 Signalement de fin contrat de travail pour le CDD avec :

- Date de fin contrat = 31/05/N
- Motif de rupture = 036 « rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative de l'employeur » ou 037 « rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative du salarié »
- Date de fin prévisionnelle : 07/06/N

DSN mensuelle de juin

Etant donné que la DSN mensuelle de mai a déjà été envoyée, l'entreprise apporte les précisions sur la DSN mensuelle de juin

1 bloc S21.G00.40 « Contrat de travail »

Ce bloc comporte les informations suivantes :

- Date de début contrat = 06/5/N
- Date de fin prévisionnelle = 07/06/N
- Nature du contrat = CDD
- Intitulé du contrat = Autres

4 autres blocs comme suit

- 1 bloc S21.G00.50 « Paie »
- 1 bloc S21.G00.51 « Rémunération »
- 1 bloc S21.G00.52 « Prime »
- 1 bloc S21.G00.62 « fin contrat de travail » (correspondant au signalement de rupture du CDD) avec :
 1. Date de fin contrat = 31/05/N
 2. Motif de rupture = 036 « rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative de l'employeur » ou 037 « rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative du salarié »

Références

Publication site net-entreprises : fiche n°238 Date de création : 24/07/N 02:51 PM Date de modification : 25/05/2022 06:18 PM