

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le salarié peut-il bénéficier des allocations chômage si le CDD est rompu à l'amiable ?

Le salarié et l'employeur se sont mis d'accord pour rompre le contrat CDD qui les lie, avant son terme, ce qui constitue un cas de recours anticipé admis. Cette rupture ...

Sommaire

- Rupture à l'amiable prévue par le code du travail
- Droit aux allocations chômage ?

Le salarié et l'employeur se sont mis d'accord pour rompre le contrat CDD qui les lie, avant son terme, ce qui constitue un cas de recours anticipé admis.

Cette rupture est parfois appelée « rupture à l'amiable », mais le salarié pourra-t-il alors bénéficier des allocations chômage ?

La présente fiche pratique répond à cette question...

Rupture à l'amiable prévue par le code du travail

L'article L 1243-1 du code du travail, confirme que le contrat CDD peut être rompu de façon anticipée par accord des 2 parties (employeur et salarié)

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.

Bonus...

A notre sens, un écrit devrait être rédigé à cette occasion, précisant notamment le versement de l'indemnité de précarité.

Nous vous proposons d'ailleurs une fiche pratique qui vous précise le régime de l'indemnité de précarité lorsque le CDD est rompu de façon anticipée, par accord des parties, consultable en [cliquant ici](#).

Droit aux allocations chômage ?

A ce propos, il convient de se rapprocher des circulaires UNEDIC du 7/07/2011 et 21/07/2006.

A la différence d'une rupture à l'amiable d'un contrat CDI, la rupture anticipée d'un CDD par accord des parties s'analyse comme une **privation involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage**.

Extrait circulaire UNEDIC 2011-25 du 7/07/2011 :

5.1.3. Fin de contrat à durée déterminée, dont notamment, les contrats à objet défini

La fin de contrat à durée déterminée a, du point de vue de l'indemnisation du chômage, les mêmes effets qu'un licenciement.

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi.

Extrait circulaire UNEDIC 2006-14 du 21/07/2006 :

5.1. LES RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL A L'ORIGINE D'UN CHOMAGE

INVOLONTAIRE

L'article 2 précise que sont considérés comme involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation de contrat de travail résulte :

- d'un licenciement ;
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ;

5.1.1.2. Fin de contrat à durée déterminée

La fin de contrat à durée déterminée a, du point de vue de l'indemnisation du chômage, les mêmes effets qu'un licenciement.

De même, lorsque les parties modifient par avenant le terme du contrat de travail initialement prévu, la cessation du contrat s'analyse comme une privation involontaire d'emploi.