Il est possible de rompre un [contrat de travail à durée déterminée (CDD)](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/contrat-a-duree-determinee) avant son terme mais les cas sont limités.

La rupture peut s’effectuer d’un commun accord avec le salarié.

Si cela est impossible, il reste la rupture disciplinaire. Mais attention, le [CDD](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/cdd) ne peut être rompu qu’en cas de [faute grave](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/faute-grave).

Une rupture anticipée du CDD est également envisageable en cas de force majeure.

Il existe une autre situation où l’employeur peut envisager une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée : l’inaptitude constatée par le médecin du travail ([Code du travail](https://www2.editions-tissot.fr/produit/le-code-du-travail/?cact=redac), art. [L. 1243-1](https://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/code-du-travail-mcg.aspx?article=MCAL.1243-1)).

**Notez-le**

Le salarié en CDD a également la possibilité de rompre son contrat s’il justifie avoir conclu un contrat à durée indéterminée (Code du travail, art. L. 1243-2).

**Rupture du contrat à durée déterminée : d’un commun accord**

Cette possibilité de rupture anticipée du CDD suppose que l’employeur et le salarié soient parvenus à se mettre d’accord sur le fait de rompre le contrat avant la date prévue.

Dans ce cas, il est alors nécessaire de matérialiser la volonté de l’employeur par un document écrit rédigé en double exemplaire et signé des deux parties.

**Rupture du contrat à durée déterminée : la faute grave**

Pour être considérée comme grave, la faute doit être d’une importance telle qu’elle rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise, et ce même pendant la durée de son préavis.

Il n’existe pas de liste des fautes qualifiées de graves. La gravité doit être appréciée au cas par cas. Un même comportement peut être considéré, selon les circonstances, les personnes, l’ancienneté, etc., comme une faute simple ou une faute grave.

Il revient à l’employeur d’apprécier si la faute commise est grave et si le salarié doit quitter l’entreprise. Si tel est le cas, l’action doit être réalisée rapidement.

En cas de litige, ce sont les juges qui apprécieront la gravité de la faute en fonction des circonstances.

Pour rompre un CDD pour faute grave, vous respectez la procédure disciplinaire (convocation, entretien, etc.). Il faut penser à consulter votre [convention collective](https://cmp.editions-tissot.fr/com/landing/cn1/?cact=redac), elle peut prévoir des dispositions particulières en la matière (par exemple, passer devant un conseil de discipline avant de rendre une décision).

**Rupture du contrat à durée déterminée : l’inaptitude**

L’inaptitude du salarié, d’origine professionnelle ou non professionnelle, constatée par le médecin du travail, vous autorise à rompre le contrat du salarié déclaré inapte et ne pouvant pas être reclassé dans l’entreprise.

**Rupture du contrat à durée déterminée : la force majeure**

C’est un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable, empêchant les parties d’accomplir leurs obligations, qui a pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat. La force majeure ne peut donc pas être invoquée à l’occasion d’aléas de gestion ou de difficultés économiques (perte d’un marché, fermeture de l’entreprise).