



# L'indemnisation de l'employeur suite à la faute du salarié qui rompt son CDD avant le terme

publié le 17/06/2013, vu 5955 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

**Le 9 février 2011, la cour de cassation a posé le principe selon lequel la rupture anticipée du contrat de travail par le salarié ou la non reprise du travail constitue une faute qui ouvre droit pour l'employeur à l'octroi de dommages et intérêts, à titre de réparation du préjudice subi (Cass.soc.,9 février 2011, n°09-42485).**

En principe, le salarié a le droit de rompre son contrat à durée déterminée (CDD) à condition de se trouver dans une des situations prévues par le code du travail.

Ces cas sont prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail.

Il résulte de ces deux textes de loi que, 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.**

Par dérogation à ce qui précède, 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, renouvellement inclus, 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.

Au delà des cas précités, le salarié qui rompt son contrat de travail commet une **faute** qui peut le contraindre à devoir indemniser son employeur au titre des préjudices subis par ce dernier, sur le fondement de l'article L1243-3 du code du travail.

Ainsi, la cour de cassation a jugé, le 9 février 2011, que la rupture anticipée du contrat de travail ouvre droit pour l'employeur à l'octroi de 8 000 € de dommages et intérêts de la part du salarié.

En l'espèce, un salarié a été embauché dans un cirque afin de présenter un numéro d'arts martiaux durant une période de 11 mois.

Après un arrêt de travail pour maladie, le salarié a souhaité renégocier ses conditions de travail mais l'employeur ne les a pas acceptées et le salarié a refusé de reprendre son poste malgré une mise en demeure.

L'employeur a donc licencié le salarié pour faute grave et saisi la juridiction prud'homale afin que d'être indemnisé du préjudice subi suite à ce qu'il analysait comme une rupture abusive du contrat de travail par ce dernier.

En effet, on peut aisément comprendre la situation difficile dans laquelle se trouvait l'employeur du fait de son salarié et la désorganisation de l'entreprise subséquente au licenciement de ce dernier pour faute.

Les juges ont estimé que la rupture anticipée par l'employeur du contrat de travail était justifiée par la faute grave du salarié qui refusait de reprendre son travail et l'ont condamné à l'indemniser des préjudices résultant de cette rupture.

La cour de cassation a validé la position des premiers juges :

**« il résulte des dispositions de l'article L. 1243-3 du code du travail que 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-intérêts correspondant au préjudice subi ».**

Ainsi, le salarié titulaire d'un CDD peut engager sa responsabilité pécuniaire envers l'employeur en cas de faute grave ou lourde, telle que la rupture du contrat à durée déterminée en dehors du cadre légal.

Je suis à votre disposition pour toute action ou besoin d'informations ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
Tel : 01 40 26 25 01

Email : [abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)