



La rupture prématurée d'un CDD

Jurisprudence publié le 11/04/2022, vu 1588 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de NIMES est amenée à s'intéresser à la régularité d'une rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée de la part d'un employeur.

[CA NIMES, 5 avril 2022, RG n° 19/01489 *](#)

???????

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de NIMES est amenée à s'intéresser à la régularité d'une **rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée** de la part d'un employeur.

Au cas d'espèce, une salariée avait été engagée suivant CDD, conclu en décembre 2016, pour une durée de 12 mois. En raison de la nette **dégradation de l'état de santé** de sa gérante, l'employeur avait décidé de rompre **prématurément** ledit contrat par courrier en date du 8 mars 2017 en invoquant la **force majeure**.

En la matière, on rappellera que l'article L. 1243-1 du code du travail liste de manière limitative les cas de rupture anticipée du CDD, à savoir :

- Faute grave du salarié ou de l'employeur,
- **Force majeure**,
- Inaptitude constatée par le médecin du travail.

A titre d'illustration, un CDD ne peut être rompu de manière anticipée par **une démission** ([Cass. soc., 5 janvier 1999, n° 97-40.261](#)).

En cas de rupture **anticipée et abusive** de l'employeur, le salarié est en droit de réclamer des dommages et intérêts d'un montant au moins **égal aux rémunérations** qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat selon l'article L. 1243-4 du code du travail.

Récemment, la Cour de cassation a précisé qu'il ne s'agissait que **d'un minimum**, libre au salarié de demander plus s'il démontre avoir subi un **préjudice important** consécutif à cette rupture abusive ([Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-21.311](#)).

Au cas d'espèce, il était simplement question d'une rupture anticipée liée au cas de force majeure.

Cette notion juridique est définie à l'article 1218 du code civil comme étant « *un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur* ».

Rapporté au droit du travail, la force majeure est **quasiment jamais retenue** par les juridictions sociales.

Ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture prématurée d'un CDD :

- les **difficultés financières** de l'employeur ([Cass. soc., 20 février 1996, n° 93-42.663](#)),
- le décès de l'acteur principal d'une série télévisée ([Cass. soc., 12 février 2003, n° 99-42.985](#)).

Au cas présent, après avoir rappelé les textes précités, la Cour d'appel de NÎMES précise que la **maladie de l'employeur** ne revêt pas le caractère **d'imprévisibilité et d'irrésistibilité**, pas plus que la mise sous sauvegarde de justice de celui-ci.

La Cour relève que l'employeur justifie de la cessation des fonctions de sa gérante en raison de son état de santé, ce qui était pour elle, une raison sérieuse et grave, mais qui ne constitue pas **une force majeure au sens juridique**.

Dès lors, la rupture anticipée du contrat de la salariée n'était pas fondée sur la force majeure, de sorte que la Cour condamne l'employeur à verser à la salariée **l'ensemble des salaires** que cette dernière aurait perçus jusqu'au terme du CDD.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.