



Rupture injustifiée du CDD par l'employeur : les conséquences sont lourdes

publié le 26/12/2016, vu 1399 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

L'employeur ne peut rompre le CDD, de manière anticipée, que dans des cas limitativement prévus par le Code du travail. A défaut, il encourt des sanctions financières pouvant être lourdes.

1/ Cas de rupture anticipée

Sauf accord des parties, le CDD 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 (C. trav. L. 1243-1, al. 1er).

Par ailleurs, le CDD à objet défini peut 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 (même texte, al. 2).

S'ajoute à ces motifs de rupture anticipée la possibilité, pour l'employeur (comme pour le salarié) de mettre fin à l'essai, à supposer bien sûr que le CDD stipule une période d'essai.

Les cas visés ci-dessus sont limitatifs.

2/ Sanctions de la rupture injustifiée du CDD

La rupture anticipée du CDD à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas visés ci-dessus, 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 (C. trav. art. L. 1243-4).

Pour les CDD sans terme précis, les dommages-intérêts doivent être évalués en fonction de la durée prévisible du contrat (Cass. soc. 13 décembre 2006, n° 05-41.232).

L'indemnité prévue par l'article L. 1243-4 du Code du travail constitue une réparation forfaitaire minimum qui ne peut subir aucune réduction (Cass. soc. 31 mars 1993, n° 89-43.708 ; Cass. soc. 9 janvier 2008, n° 06-43.191).

Il en résulte que les juges allouant cette indemnité au salarié n'ont pas à motiver leur décision concernant l'importance du préjudice qu'il a réellement subi.

A titre d'exemple, l'indemnité est due en totalité même si le salarié a retrouvé immédiatement un emploi (Cass. soc. 23 novembre 1993, n° 90-44.675).

De même, le caractère forfaitaire de l'indemnité interdit aux juges de déduire du montant des rémunérations qui auraient été perçues par le salarié, jusqu'au terme du contrat, des indemnités journalières de sécurité sociale (Cass. soc. 7 avril 1994, n° 91-40.812).

NB. Pôle Emploi est cependant en droit de réclamer au salarié les allocations-chômage qui lui ont été versées pendant la période correspondant au CDD rompu abusivement par l'employeur (Cass. soc. 27 février 2001, n° 98-45.140).

L'employeur ne saurait échapper à la sanction financière au motif qu'il aurait adressé au salarié une offre de réintégration, refusée par ce dernier (Cass. soc. 23 novembre 1993, n° 90-44.674).

Le salarié est même fondé, en principe, à solliciter une provision devant la formation des référés ou le bureau de conciliation (Cass. soc. 9 mars 1999, n° 98-40.178 ; Circ. DRT 88-21 du 26 décembre 1988).

Enfin, outre la réparation minimum, le salarié peut solliciter l'indemnisation d'un préjudice supplémentaire, comme celui résultant de la carence de l'employeur dans la délivrance des documents de fin de contrat (Cass. soc. 2 avril 1992, n° 88-42.817).

3/ Régime social et fiscal de la réparation forfaitaire

L'indemnité de l'article L. 1243-4 du Code du travail est calculée sur la base du salaire brut (Cass. soc. 7 octobre 1992, n° 89-43.282), à l'exclusion des sommes allouées au salarié en remboursement de frais réellement exposés (Cass. soc. 19 janvier 1999, n° 96-42.884).

Elle est soumise aux cotisations de sécurité sociale, même si elle revêt la nature de dommages-intérêts (Cass. 2e civ. 7 octobre 2010, n° 09-12.404).

Elle est également assujettie à l'impôt sur le revenu, ne constituant pas un cas d'exonération prévu par l'article 80 duodecies du Code général des impôts (CE 5 mai 2010, n° 309803).

Toutefois, pour l'administration, la part de l'indemnité supérieure au montant des rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat est soumise au régime classique des indemnités de rupture (Circ. DSS 145 du 14 avril 2011).

En conclusion, précisons que les sanctions susvisées ont vocation à s'appliquer, peu important que l'exécution du CDD ait ou non commencé (Cass. soc. 12 mars 2002, n° 99-44.222).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com