Image not found or type unknown

Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée

publié le **11/03/2010**, vu **2368 fois**, Auteur : Maître Caroline YADAN PESAH

La modification unilatérale par l'employeur d'un contrat à durée déterminée constitue une faute grave permettant au salarié de le considérer comme rompu aux torts de l'employeur.

Cass. soc. 12 janvier 2010 n° 08-43.128 (n° 23 F-D) Sté Football-club Girondins de Bordeaux c/ Baup

La modification unilatérale par l\'employeur d\'un contrat à durée déterminée constitue une faute grave permettant au salarié de le considérer comme rompu aux torts de l\'employeur.

Aux termes de l\'article L 1243-1 du Code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l\'échéance du terme qu\'en cas d\'accord des parties, de faute grave de l\'une d\'entre elles ou de force majeure.

En l\'espèce, l\'employeur avait notifié au salarié le retrait des fonctions pour lesquelles il avait été engagé et lui en avait confié de nouvelles. Estimant que cette mesure constituait une modification du contrat de travail, le salarié a, par lettre, refusé cette mesure et fait savoir à son employeur qu\'il considérait son contrat de travail comme rompu pour ce motif.

Le litige soumis à la Cour de cassation portait sur la question de savoir si le salarié pouvait prétendre, dans ces circonstances, au versement par l\'employeur des dommages-intérêts pour cessation anticipée du contrat à durée déterminée prévus par l\'article L 1243-4 du Code du travail, d\'un montant au moins égal aux rémunérations qui auraient été perçues jusqu\'au terme du contrat.

Pour confirmer la décision de la cour d\'appel ayant alloué à l\'intéressé ces dommages-intérêts, la Cour de cassation raisonne en deux temps. Elle confirme en premier lieu sa jurisprudence selon laquelle, lorsque le salarié rompt son contrat de travail à durée déterminée en invoquant des manquements de l\'employeur, le juge doit vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d\'une faute grave de celui-ci (Cass. soc. 30 mai 2007 : RJS 8-9/07 n° 919 ; Cass. soc. 23 janvier 2008 : RJS 4/08 n° 375). Puis elle énonce, dans un deuxième temps, que la modification unilatérale du contrat de travail à durée déterminée par l\'employeur constitue une faute grave. Cette décision peut être rapprochée de celle permettant à un salarié de prendre acte de la rupture de son contrat à durée indéterminée en cas de modification unilatérale de celui-ci par l\'employeur (Cass. soc. 10 décembre 2008 : RJS 2/09 n° 150).

La modification unilatérale du contrat de travail à durée déterminée est donc, par nature, c\'est-à-dire sans qu\'il y ait lieu à procéder à une quelconque vérification supplémentaire, une faute grave au sens de l\'article L 1243-1 du Code du travail, propre à justifier la rupture anticipée par le salarié de son contrat aux torts de l\'employeur. Par le passé, la Cour de cassation avait déjà décidé que le refus du salarié d\'une modification de son contrat rendait la rupture anticipée imputable à

l\'employeur et ouvrait droit pour le salarié à des dommages-intérêts pour rupture anticipée (notamment Cass. soc. 24 octobre 2000 : RJS 1/01 n° 18) mais sans qualifier expressément une telle modification du contrat de faute grave de l\'employeur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés