

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le refus des changements des conditions de travail ne permet pas à l'employeur de rompre le CDD de façon anticipée

Une salariée est engagée par une association, en qualité d'agent d'entretien dans le cadre d'un contrat emploi solidarité du 29 avril au 29 octobre 2005, puis dans le cadre d'un ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- A la demande du salarié et pour un CDI
- Accord des deux parties (employeur et salarié)
- Faute grave (ou lourde) du salarié
- Force majeure
- En cas d'incapacité du salarié
- Régime fiscal de l'indemnité de rupture
- Régime social de l'indemnité de rupture

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée par une association, en qualité d'agent d'entretien dans le cadre d'un contrat emploi solidarité du 29 avril au 29 octobre 2005, puis dans le cadre d'un contrat d'avenir conclu pour la période du 16 décembre 2005 au 16 décembre 2007.

Le lieu de travail est fixé au siège de l'association à Marseille.

Par la suite, l'employeur demande à la salariée d'exercer sur un nouveau lieu de travail, éloigné de 15 kms du précédent et situé dans le même secteur géographique.

La salariée concernée refuse.

En réaction, l'employeur procède à la rupture anticipée du contrat CDD pour faute grave le 21 mai 2007.

La salariée conteste cette rupture et saisit la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de dommages-intérêts à ce titre.

La cour d'appel déboute la salariée, estimant que la demande de l'employeur s'analysait en modification des conditions de travail.

Le refus de la salariée constituait en l'espèce un

comportement fautif permettant la rupture du contrat CDD pour faute grave.

Extrait de l'arrêt

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes indemnitaires pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, l'arrêt, après avoir relevé que le nouveau lieu de travail, qui n'était éloigné de l'ancien que de quinze kilomètres, se trouvait, compte tenu de cette faible distance, dans le même secteur géographique que le précédent, retient que l'absence de Mme X... en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail caractérise une faute d'une gravité telle qu'elle ne pouvait être maintenue au sein de l'entreprise même durant le temps limité du préavis, car elle a clairement manifesté par son attitude, son refus persistant de se soumettre au pouvoir de direction de l'employeur ;

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation.

Les juges reconnaissent que, certes le refus de la salariée constituait en l'espèce un comportement fautif, mais ne constituait pas une faute grave, seule possibilité pour l'employeur de rompre de façon anticipée le contrat CDD

qui liait la salariée à son employeur.

Extrait de l'arrêt

Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il caractérise un manquement à ses obligations contractuelles, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de

statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure disciplinaire, l'arrêt rendu le 5 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Cour de cassation du 20 novembre 2013, pourvoi n°12-30100

Commentaire de LégiSocial

Le contrat [CDD](#) peut être rompu dans **5** cas limitatifs, qui correspondent à des ruptures autorisées et qui n'entraînent aucune conséquence fâcheuse pour le salarié ou l'employeur.

En aucun cas, ne peuvent être évoqués les termes de « démission » ou « licenciement » pour un contrat [CDD](#), ces « appellations » sont réservées au contrat de droit commun (le seul), à savoir le contrat [CDI](#) (Contrat à Durée Indéterminée).

A la demande du salarié et pour un CDI

Le salarié à qui un autre employeur propose la conclusion d'un contrat [CDI](#), a toute faculté de rompre le contrat [CDD](#).

Le salarié doit alors respecter un délai qui est de :

Si le CDD a été conclu avec un terme précis :

- 1 jour par semaine (le calcul se fait sur la durée du contrat) avec un maximum de 2 semaines de délai.

Exemple :

- Le salarié C vient de trouver un contrat CDI en cours de contrat CDD ;
- Il est actuellement en contrat CDD de 8 semaines ;
- Il travaille 5 jours par semaine, du lundi au vendredi inclus.

Le délai à observer au maximum sera de 8 jours, il est inférieur à la durée maximum de 10 jours.

Le délai à observer au maximum sera de 10 jours, car le calcul initial indiquait 12 jours mais un plafonnement à 2 semaines est à respecter.

Si le CDD a été conclu sans terme précis (cas d'un CDD de remplacement par exemple)

- 1j/semaine (calcul sur le travail effectué) avec un maximum de 2 semaines de délai.

Exemple :

- Le salarié D vient de trouver un contrat CDI en cours de contrat CDD ;
- Il est actuellement en contrat CDD de 8 semaines ;
- Il a réalisé déjà 3 semaines de contrat.

Le délai à observer au maximum sera de 3 jours, il est inférieur à la durée maximum de 10 jours.

Bien entendu rien n'interdit à l'employeur d'octroyer un délai moindre avec l'accord du salarié.

Article L1243-2

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, 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.

Accord des deux parties (employeur et salarié)

Article L1243-1

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

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.

Faute grave (ou lourde) du salarié

La rupture anticipée est possible en cas de faute grave ou lourde du salarié.

Le code du travail n'évoque que la faute grave, mais la faute lourde (plus "conséquente" que la faute grave, est sous entendue).

Article L1243-1

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

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.

La notion de faute grave est identique, qu'il s'agisse de la rupture anticipée d'un [CDD](#) ou d'un licenciement pour faute.

Il est important de préciser que la rupture anticipée pour faute grave (ou lourde) oblige l'employeur au respect des formalités prévues pour la procédure disciplinaire.

En d'autres termes, il doit y avoir :

1. Convocation à l'entretien préalable ;
2. Entretien préalable (en respectant le délai légal, 5 jours ouvrables pleins) ;
3. Notification écrite et motivée de la sanction (respect du délai de 2 jours ouvrables).

Force majeure

La rupture anticipée est admissible en cas de force majeure (incendie usine,...) événement imprévisible, insurmontable et étranger à l'entreprise qui l'invoque.

Toutefois l'article L 1243-4 du code du travail indique que le salarié aura droit à une indemnité compensatrice équivalant aux rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat en cas de sinistre.

Il faut bien comprendre le sens retenu pour « force majeure ».

C'est une situation à la fois imprévisible, non invocable à l'entreprise et qui n'aura pas tendance à se renouveler.

En d'autres termes, et pour mieux retenir cette notion :

« Je ne l'avais pas prévu, ce n'est pas de ma faute, cela ne se reproduira plus »

Article L1243-4

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, 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 prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

En cas d'incapacité du salarié

Avant la loi du 17/05/2011

En cas d'incapacité constatée d'un salarié en contrat [CDD](#), seule la résolution judiciaire du contrat pouvait être demandée par l'employeur.

Depuis la loi :

LOI n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, [JO](#) du 18 mai 2011.

En cas d'incapacité constatée d'un salarié en contrat [CDD](#), la rupture du contrat peut être désormais prononcée.

Ce nouveau cas de rupture anticipé s'ajoute au cas de force majeure.

La résolution judiciaire du contrat à la demande de l'employeur n'est plus possible.

Si l'incapacité est **d'origine professionnelle**, le régime qui s'applique est analogue à celui d'un salarié en contrat [CDI](#).

L'employeur devra donc :

- Rechercher les possibilités de reclassement ;
- Si la rupture n'est pas prononcée dans le délai d'un mois suivant la reconnaissance d'incapacité prononcée par le médecin du travail, le salarié doit percevoir à nouveau sa rémunération ;
- L'employeur doit verser lors de la rupture une indemnité qui ne peut être inférieure au double de l'indemnité de licenciement et qui se cumule avec l'indemnité de précarité (à la différence des autres cas de ruptures anticipées).

Si l'incapacité **n'est pas d'origine professionnelle**, le régime qui s'applique alors est :

- Versement d'une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement et qui se cumule avec l'indemnité de précarité.

La procédure concernant les propositions de reclassement ne s'appliquent pas selon les termes du Code du travail MAIS une réponse ministérielle du 1/11/2011 indique que le reclassement doit être respecté même si l'incapacité n'est pas d'origine professionnelle.

Article L1243-1

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

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'incapacité constatée par le médecin du travail.

Régime fiscal de l'indemnité de rupture

Le [BOFIP](#) du 29/10/2013 confirme le régime de l'indemnité de rupture comme suit :

Indemnités perçues en cas de rupture anticipée d'un contrat [CDD](#)

Nature de l'indemnité	Régime au regard de l'impôt sur le revenu des indemnités versées en cas de rupture de contrat de travail
Montant des rémunérations qui auraient été perçues jusqu'au terme du contrat	Imposable
Surplus de l'indemnité	Régime de l'indemnité de licenciement

Sont visées par le terme de « surplus » de l'indemnité, les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une rupture anticipée du contrat [CDD](#) en cas d'incapacité du salarié.

Extrait du [BOFIP](#) du 29/10/2013

5. Indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée pour cause d'incapacité physique constatée par un médecin du travail 80

Le salarié dont le contrat de travail à durée déterminée est rompu pour incapacité physique constatée par un médecin du travail a droit, conformément aux dispositions de l'article L. 1226-4-3 du code du travail et de l'article L. 1226-20 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le montant est au moins égal à l'indemnité légale de licenciement versée à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les indemnités légales versées, conformément aux articles du code du travail précités, aux titulaires de contrat de travail à durée déterminée en cas de rupture du contrat pour cause d'incapacité physique constatée par un médecin du travail, que l'incapacité soit d'origine professionnelle ou non sont exonérées d'impôt sur le revenu sous les conditions de plafond prévues au 3° de l'article 80 duodecimes du [CGI](#).

Extrait BOI-RSA-CHAMP-20-40-10-20-20131029 du 29/10/2013

Article 80 duodecimes

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail ;

2° Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;

3° La fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ; (...)

Régime social de l'indemnité de rupture

Nous avons questionné les services de l'URSSAF et obtenu la réponse suivante :

- L'indemnité de rupture suit le même régime que l'indemnité de licenciement ;
- En cas de transaction faisant suite à cette rupture anticipée, l'indemnité transactionnelle suit le régime applicable à la rupture après laquelle elle intervient. Son sort social sera donc le même que l'indemnité de licenciement.

Extrait de la réponse des services de l'URSSAF du 6/11/2013

L'article 49 de la loi de simplification du droit en date du 17 mai 2011 indique qu'un contrat de travail à durée déterminée peut être

unilatéralement rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude du salarié, constaté par le médecin du travail, quelle que soit l'origine de l'inaptitude.

L'indemnité versée au salarié qui ne peut être reclassé ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement lorsque l'origine de l'inaptitude n'est pas professionnelle ou au double de cette indemnité si l'inaptitude est d'origine professionnelle.

Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que l'indemnité de précarité due aux salariés en [CDD](#), à laquelle elle s'ajoute.

Cette indemnité suit le même sort que l'indemnité de licenciement : la fraction d'indemnité exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 2 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale, et soumise à [CSG](#) et [CRDS](#) sans abattement pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel, et pour la partie soumise à cotisations.

Toute indemnité transactionnelle suit le régime applicable à la rupture après laquelle elle intervient. Son sort social sera donc le même que l'indemnité de licenciement.