

Dernière mise à jour le 06 novembre 2017

Pas de clause d'indivisibilité dans un contrat CDD

La présente affaire concerne un salarié (Monsieur X) engagé, par contrat CDD du 2 mai 2013, en qualité d'employé polyvalent. Le contrat contient une « clause d'indivisibilité » aux termes de laquelle ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Les 5 cas de ruptures anticipées autorisées
- Cas numéro 1 : à la demande du salarié et pour un CDI
- Cas numéro 2 : par accord des deux parties (employeur et salarié)
- Cas numéro 3 : faute grave (ou lourde) du salarié
- Cas numéro 4 : force majeure
- Cas numéro 5 : en cas d'inaptitude du salarié

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un salarié (Monsieur X) engagé, par contrat CDD du 2 mai 2013, en qualité d'employé polyvalent.

Le contrat contient une « clause d'indivisibilité » aux termes de laquelle le contrat entraînait un rapport d'indivisibilité avec le contrat de (Madame X) conjointe du salarié présent.

Selon cette clause, l'engagement des deux conjoints avait pour conséquence d'unir le sort des contrats de travail du couple, au regard notamment et essentiellement de la rupture des engagements respectifs des parties.

Madame X rompt, de façon anticipée son contrat CDD par accord des parties.

Appliquant la clause d'indivisibilité, l'employeur met alors fin, de façon anticipée, au contrat de Monsieur X.

Mais ce dernier, saisit la juridiction prud'homale, estimant la rupture de son contrat de travail non conforme, et réclamant des dommages et intérêts en conséquence.

Dans son arrêt du 25 mars 2016, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence déboute le salarié de sa demande.

Les juges de la cour d'appel, pour dire que la rupture anticipée du contrat de travail n'est pas imputable à l'employeur et débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts, retiennent le fait que :

- Le salarié (Monsieur X) était lié par une clause d'indivisibilité au contrat de (Madame X), son conjoint ;
- Le contrat de (Madame X) était rompu avant l'échéance du terme du fait de la rupture d'un commun accord ;
- Le contrat de (Monsieur X) devait être rompu de façon anticipée, par application de la clause d'indivisibilité.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour dire que la rupture anticipée du contrat de travail n'est pas imputable à l'employeur et débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts l'arrêt retient que force est de constater en l'espèce que le contrat de M. Bruno X..., lié par une clause d'indivisibilité au contrat de Mme Y..., son conjoint, a été rompu avant

l'échéance du terme du fait de la rupture d'un commun accord du contrat de celle-ci, que le contrat de travail du salarié comporte une clause d'indivisibilité, que l'employeur produit plusieurs attestations concordantes établissant la réalité de l'accord des parties intervenu le 6 juin 2013, à l'initiative de la conjointe du salarié, sur le principe de la rupture anticipée du contrat de celle-ci, que c'est à juste titre que les premiers juges ont constaté au regard de la clause d'indivisibilité, que la rupture anticipée du contrat de travail du salarié n'était pas imputable à l'employeur ;

Mécontent de cet arrêt, le salarié décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel, cassant et annulant son arrêt sur toutes ses dispositions.

Les juges confirment à cette occasion, que les parties ne pouvaient déroger « **aux dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail en introduisant (NDLR : cas permettant de rompre de façon anticipée un contrat CDD) dans le contrat de travail une clause d'indivisibilité avec celui du conjoint du salarié** ».

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors que les parties ne pouvaient déroger aux dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du code du travail en introduisant dans le contrat de travail une clause d'indivisibilité avec celui du conjoint du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 mars 2016, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, 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 de Nîmes ;

Cour de cassation du 05 juillet 2017, pourvoi n°16-17690

Commentaire de LégiSocial

C'est un important arrêt que rend présentement la Cour de cassation, il nous permet de rappeler les motifs permettant de mettre fin de façon anticipée à un contrat [CDD](#).

Les 5 cas de ruptures anticipées autorisées

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.

Cas numéro 1 : à 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](#).

Article L1243-2

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55

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 incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, 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.

NOTA :

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

Cas numéro 2 : par accord des deux parties (employeur et salarié)

Nota : à notre sens, un écrit devrait être rédigé, précisant notamment le versement de l'indemnité de précarité, dont l'exclusion n'est d'ailleurs pas spécifiquement prévue par le code du travail.

Cas numéro 3 : faute grave (ou lourde) du salarié

La rupture anticipée est possible en cas de faute grave ou lourde du salarié (**celle de l'employeur peut également être invoquée**).

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°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

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.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en

outré, 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.

Cas numéro 4 : 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.

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.

Cas numéro 5 : en cas d'inaptitude du salarié

- Inaptitude 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'inaptitude 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).

Article L1226-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Article L1226-10

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article L1234-9

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

- **Inaptitude d'origine non professionnelle**

Le régime qui s'applique alors est **identique** à celui exposé plus haut en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (modifications selon loi travail).

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'inaptitude 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 à l'indemnité de licenciement et qui se cumule avec l'indemnité de précarité (à la différence des autres cas de ruptures anticipées).

Article L1226-4-3

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

La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.