

**CONTRAT A DUREE DETERMINEE – Rupture avant terme pour faute grave – Sanction soumise à la procédure disciplinaire – Absence d’entretien préalable – Absence de notification écrite et motivée de la sanction – Rupture abusive.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 juin 2008

L. contre C. (pourvoi n° 07-40.126)

Vu les articles L. 122-3-8, alinéas 1 et 3, et L. 122-41, alinéas 1 et 2, du Code du travail, devenus respectivement L. 1243-1, L. 1243-4, L. 1332-1 et L. 1332-3 ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. L. a été engagé en qualité de pâtissier par M. C. en vertu d’un contrat à durée déterminée du 6 décembre 2003 au 30 septembre 2004, renouvelé pour une période de douze mois ; que le 12 octobre 2004, son employeur lui a remis une attestation Assedic constatant la fin de son contrat de travail ; que le salarié a saisi la juridiction prud’homale afin d’obtenir le paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée de son contrat de travail et d’une indemnité de précarité ;

Attendu que pour décider que le "licenciement" reposait sur une faute grave et limiter en conséquence la condamnation de l’employeur au paiement d’une somme à titre de dommages-intérêts pour inobservation de la procédure, l’arrêt retient que l’absence injustifiée du salarié à compter du 30 septembre 2004 constitue une faute grave, et que l’irrégularité née de l’absence de lettre de licenciement comme d’entretien préalable demeure une irrégularité formelle qui ne peut entraîner la nullité du licenciement,

compte tenu de la circonstance non discutée que le licenciement a été verbal ;

Attendu, cependant, que si le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant son terme par l’employeur en cas de faute grave du salarié, la procédure disciplinaire des alinéas 1 et 2 de l’article L. 122-41 du Code du travail, devenus L. 1332-1 et L. 1332-3, doit être respectée ;

Qu’en statuant comme elle a fait, alors qu’en l’absence de notification écrite et motivée au salarié de la sanction prise contre lui, la rupture anticipée de son contrat de travail était abusive, la Cour d’appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu’il n’y a pas lieu à renvoi du chef du caractère abusif de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l’article 627, alinéa 2, du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(Mmes Collomp, prés. - Auroy, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Boulliez, av.)

**Note.**

Selon l’article L. 1243-1 du Code du travail (L. 122-3-8 anc.) le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant le terme, la date fixée par les parties pour son expiration, qu’en cas de faute grave ou de force majeure (1). En dehors de ces deux hypothèses, si la rupture anticipée intervient du fait de l’employeur, il doit au salarié des dommages-intérêts dans les conditions fixées par l’article L. 1243-4.

Si le motif indiqué par l’employeur à l’appui de sa décision pour se dispenser du respect du terme est une faute grave du salarié, la rupture intervient comme une sanction à ces agissements. Il en résulte que son prononcé doit obéir aux dispositions du droit disciplinaire, c’est-à-dire la convocation à un entretien préalable et une lettre écrite énonçant au salarié les griefs retenus contre lui (2). Il n’appartient pas à l’employeur de se situer hors du droit disciplinaire en éludant les garanties associées. Au cas d’espèce, l’employeur avait procédé à une rupture de fait du contrat (remise des documents afférents à la rupture).

L’intérêt de l’arrêt (P+B) est de rappeler que l’inobservation de l’obligation de motivation rend la rupture abusive et donne droit à des dommages-intérêts.

**F.S.**

(1) Soc. 29 oct. 2008, p. n° 07-40.066, Bull. ; plus généralement, E. Dockès, *Droit du travail*, 3<sup>e</sup> ed., 2008, Dalloz, § 226 s.

(2) Soc. 11 avril 1996, Bull. civ. n° 151 ; *Les garanties disciplinaires à l’entreprise*, RPDS mai 2004.