



Carence fautive dans l'organisation des élections et résiliation judiciaire

Jurisprudence publié le 17/04/2012, vu 1397 fois, Auteur : [Edith Yapo](#)

Un salarié ne peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur au motif que ce dernier n'a pas mis en place les institutions représentatives du personnel en violation de ses obligations légales (Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°09-67.798).

Conformément aux articles L. 2312-1 et L. 2312-2 du Code du travail, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire dans tous les établissements d'au moins 11 salariés dès lors que cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Cette institution a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

En l'espèce, bien que la société ait eu un effectif supérieur à 11 salariés depuis de nombreuses années, celle-ci n'avait pas mis en place de délégués du personnel.

Un salarié, en arrêt maladie depuis plusieurs mois en raison d'une charge de travail qu'il estimait excessive, a saisi la juridiction prud'homale afin de faire reconnaître la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur au motif qu'en n'organisant pas les élections des représentants du personnel, alors qu'il en avait l'obligation légale, l'employeur avait commis une faute qui l'avait empêché de bénéficier notamment de la garantie apportées par les délégués du personnel en matière de protection de la santé.

En effet, le salarié considérait que « *la carence de l'employeur dans la mise en place d'une institution représentative du personnel peut légitimement être invoquée par le salarié qu'elle a privé d'une protection spécifique, lui causant en conséquence un préjudice personnel et distinct (...) tel est le cas lorsque l'absence, imputable à l'employeur, d'institutions représentatives du personnel a privé le salarié d'une protection de sa santé à laquelle contribuent ces institutions, notamment l'exercice du droit d'alerte ou de transmission à l'employeur des réclamations individuelles des salariés* ».

Cependant, la Cour de cassation, tout comme l'avait affirmé la Cour d'appel de Paris, considère que la faute commise par l'employeur, en ne mettant pas en place une institution représentative du personnel, ne peut justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

La Cour d'appel de Paris avait en outre précisé que la faute de l'employeur ne constitue pas un manquement aux engagements nés du contrat de travail.

Conclusion : Seul le non-respect d'une obligation directement issue du contrat de travail semble permettre de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ce qui exclurait le non-respect des relations collectives du travail.