



LA RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

publié le 20/06/2010, vu 36823 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

LA RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL L'article 1184 du Code civil permet à l'une ou l'autre des parties à un contrat synallagmatique d'en demander la résolution judiciaire en cas d'inexécution des obligations. Appliquée aux relations contractuelles employeur/salarié, la résiliation judiciaire consiste à demander au Conseil des Prud'hommes de prononcer nécessairement pour l'avenir la rupture du contrat de travail quand l'une des parties ne respecte pas entièrement ou de façon satisfaisante ses engagements. Nous verrons que l'action en résiliation judiciaire est réservée de manière quasi-exclusif au salarié (ce qui est désormais acquis par la jurisprudence.

• ACTION EN RESILIATION JUDICIAIRE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR.

Le principe d'irrecevabilité de l'action en résiliation judiciaire pour l'employeur.

Sauf deux hypothèses expressément prévues par les textes la voie de la résiliation judiciaire est fermée à l'employeur quelle que soit la nature du contrat.

En effet, l'employeur n'a pas la possibilité d'agir en résiliation judiciaire du contrat de travail contre un salarié :

- **en matière de contrat à durée indéterminée (CDI)**, l'employeur a le droit de résilier unilatéralement le contrat par la voie du licenciement, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses obligations.
- de même, **en matière de contrat à durée déterminée (CDD)**, celui-ci ne peut être rompu, avant l'échéance du terme, que pour faute grave ou force majeure.

Ainsi, sauf dans les cas où elle est expressément prévue par les textes, l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 5 juill. 2005*).

S'agissant de l'action en résiliation judiciaire d'un contrat à durée déterminée à l'initiative de l'employeur, la Cour de cassation considère que « *l'exercice de son action s'analyse en une rupture anticipée de ce contrat* » (*Cass. soc., 15 juin 1999, n° 98-44.295*)

Par conséquent, le seul fait pour l'employeur d'exercer l'action l'expose aux dommages-intérêts pour rupture anticipée de CDD prononcée en dehors des cas de faute grave ou de force majeure.

Les exceptions légales à l'irrecevabilité

L'action en résiliation judiciaire à l'initiative de l'employeur n'est envisagée par le Code du travail que dans deux cas :

- la rupture anticipée du contrat d'apprentissage en cas de faute grave, manquements répétés ou inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (*C. trav., art. L. 6222-18*)
- la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée en cas d'inaptitude physique consécutive à un accident du travail (*C. trav., art. L. 1226-20, al. 2*).

En refusant à l'employeur le droit de résilier le contrat de travail de son salarié par la voie de l'action en résiliation, le législateur a souhaité que les dispositions impératives du Code du travail en matière de licenciement ne soient pas éludées.

• ACTION EN RESILIATION JUDICIAIRE A L'INITIATIVE DU SALARIE.

L'action en résiliation judiciaire à l'initiative du salarié est admise sans réserve, même s'il s'agit d'un salarié protégé.

Depuis 2005, la Cour de Cassation reconnaît aux salariés protéger le droit de demander la résiliation judiciaire de leur contrat de travail aux torts de l'employeur en raison de ses manquements. (Cass. soc. 16-3-2005, n° 689 FS-PBRI, Sté Carcoop France c/ Buisson et a.) Désormais, les salariés protégés peuvent user de cette faculté comme tous les autres salariés.

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070; Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-40.489).

L'appréciation de la gravité du manquement relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-41.555).

D'une façon générale, il s'agit de manquements du même ordre que ceux qui peuvent justifier une prise d'acte de la rupture à l'initiative du salarié.

Il a été ainsi jugé qu'un retard de paiement de compléments de salaires ne suffisait pas à justifier une résiliation aux torts de l'employeur (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070).

A l'inverse, a été considéré comme de nature à justifier une résiliation judiciaire le fait pour l'employeur :

-Une restriction de fonctions et un déclassement du salarié constitutifs d'une modification de son contrat de travail autorisent, en l'absence d'une acceptation de cette modification, la résiliation judiciaire de ce contrat aux torts de l'employeur.

Cass. soc. 25 octobre 2006 n° 04-47.332 (n° 2362 F-D), Sté Garage du Bac c/ Casaux.

- de ne pas respecter son obligation de verser le salaire (Cass. soc., 20 juin 2006, n° 05-40.662) ;
- de diminuer substantiellement l'activité d'un salarié suite à son refus d'un nouveau mode de rémunération (Cass. soc., 22 mars 2006, n° 04-43.933) ;
- d'avoir réagi tardivement à la lettre d'une salariée dénonçant les agressions verbales de ses collègues de travail (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-41.555) ;
- d'avoir retiré ses fonctions à un salarié avant de le mettre à l'écart sans bureau, ni vestiaire, et d'avoir persisté dans cette décision malgré les demandes réitérées de l'intéressé (Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.913) ;

— d'avoir mis le salarié dans l'impossibilité de travailler en le privant de ses moyens habituels de transport (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-42.210).

-En modifiant unilatéralement la rémunération et les fonctions contractuelles du salarié, l'employeur a manqué à ses obligations justifiant le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.(Cass. soc. 10 octobre 2007 n° 04-46.468 (n° 1963 F-D), SARL Expresself c/ Lasnet)

Le juge saisi par un représentant du personnel d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail apprécie les manquements reprochés à l'employeur compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi.

Lorsque les manquements sont établis et d'une gravité suffisante, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350).

La résiliation judiciaire ouvre donc droit à toutes les indemnités de rupture : indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ces diverses indemnités doivent être calculées sur la base de la rémunération qu'aurait dû percevoir le salarié et non sur celle de la rémunération qu'il a effectivement perçue du fait des manquements de l'employeur (Cass. soc., 22 mars 2006, n° 04-43.933).

Lorsqu'en revanche, les manquements invoqués par le salarié ne sont pas établis ou ne présentent pas un caractère de gravité suffisant, le juge doit purement et simplement débouter le salarié de sa demande (Cass. soc., 26 sept. 2006, n° 04-48.587).

Le contrat de travail n'étant pas résilié, son exécution se poursuivra normalement.

• Conséquences

La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Rappelons que la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur ouvre droit pour le salarié aux dommages et intérêts prévus par les articles 1235-2 et L 1235-3 du Code du travail, ainsi qu'aux indemnités de rupture : indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés, calculées en fonction de la date de la rupture, c'est-à-dire au jour de la décision judiciaire la prononçant, si le salarié est toujours au service de son employeur.

RESILIATION JUDICIAIRE ET SALARIE PROTEGE.

Pendant longtemps, la Cour de cassation jugeait irrecevable le salarié protégé à poursuivre l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail en raison de la protection d'ordre public que lui confère son mandat et qui fait de l'autorisation de l'inspecteur du travail le préalable incontournable à toute rupture du contrat de travail autre que la démission claire et non équivoque.

Cette restriction n'existe plus depuis le revirement opéré par l'arrêt du 16 mars 2005 : « *...si la procédure de licenciement du salarié représentant du personnel est d'ordre public, ce salarié ne peut être privé de la possibilité de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement de ce dernier à ses obligations...* » (Cass. soc., 16 mars 2005, n° 03-40.251)

DEMANDE DE RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL POSTERIEURE AU LICENCIEMENT

Dans un arrêt du 20 décembre 2006, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur l'hypothèse d'un salarié demandant la résiliation judiciaire de son contrat de travail après avoir été licencié.

Selon la Cour de cassation, dès lors que la rupture du contrat de travail est intervenue du fait du licenciement, la demande postérieure du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son contrat est nécessairement sans objet.

Cependant, la Cour de cassation précise que pour l'appréciation du bien fondé du licenciement, le juge doit prendre en compte les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa demande de résiliation dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation.

Ainsi, le juge doit tenir compte des éléments qui figurent dans cette demande pour statuer sur le caractère réel et sérieux du licenciement, et donc ne pas se contenter des seuls motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

Cette situation est différente de celle où une action en résiliation de son contrat de travail formée par un salarié est suivie de son licenciement. Dans ce cas, la Cour de cassation considère que le juge doit d'abord se prononcer sur cette demande de résiliation et, c'est seulement s'il l'estime non fondée qu'il doit statuer sur le licenciement postérieur (cass. soc., 12 juillet 2005, n° 03-43. 603)

DEMANDE DE RESILIATION JUDICIAIRE ET PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE

Lorsqu'un salarié, après avoir demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, prend acte de sa rupture en raison des mêmes faits, ou de faits nouveaux qu'il reproche à l'employeur, dans quel ordre le juge doit-il prendre en compte ces demandes ?

Par trois arrêts du 31 octobre 2006, la Cour de cassation apporte une réponse de principe à cette question. Elle unifie ainsi sa jurisprudence, deux arrêts récents ayant retenu des solutions contradictoires sur le sujet. [18E9AD7A5F18941DADS 2006](#) - Négociation annuelle obligatoire - Salons de coiffure : ouverture le dimanche - Versement de transport - Prise d'acte de la rupture du contrat de travail - Participation : 1e lecture Sénat - Dialogue social : avant-projet de loi - Plan petite enfance - Emploi obligatoire des handicapés - Agenda : décembre 2006 - jurisprudence - Rupture du contrat de travail - Demande de résiliation judiciaire et prise d'acte de la rupture [jurisprudence](#) - Rupture du contrat de travail - Demande de résiliation judiciaire et prise d'acte de la rupture/efl-actu[1]/body-level[2]/infos-level[1]/ordered-info[1]/unordered-info[1]doctrineP

La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant.

S'il appartient au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte (1^e, 2^e et 3^e espèces).

Cela étant, il ne faut pas confondre la prise d'acte et l'action en résiliation qui sont deux modes autonomes du contrat de travail et qui obéissent à deux régimes juridiques différents :

-Il y a prise d'acte lorsque le salarié fait connaître à son employeur qu'il considère le contrat de travail rompu en raison des manquements contractuels de celui-ci qui rendent impossible la poursuite du contrat de travail. **La prise d'acte par le salarié suffit à entraîner la rupture immédiate du contrat de travail** et tout licenciement postérieur est sans effet.

En revanche, **la demande de résiliation judiciaire n'emporte pas rupture du contrat de travail puisque le salarié continue à s'exécuter jusqu'à la décision du juge** qui dira si les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa demande justifient ou non la rupture.

En conséquence, le salarié qui exerce l'action en résiliation devra rester au sein de l'entreprise pendant toute la durée de la procédure et jusqu'à la décision du juge qui pourra, selon les manquements reprochés à l'employeur, soit prononcé la résiliation avec toutes les conséquences subséquentes, soit rejeter les demandes du salarié.

En exerçant cette action, le salarié prend la précaution de conserver son emploi dans l'attente d'une décision et se préserve d'une rupture immédiate (prise d'acte) qui peut parfois se révéler préjudiciable lorsque le juge estime que la rupture s'analyse en une démission et ne produit pas les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements dont vous auriez besoin et pour tous contentieux.

Maître Joan DRAY.

Avocat à la Cour.

joanadray@gmail.com