



La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur

publié le **08/06/2013**, vu **6644 fois**, Auteur : [Philippe Autrive - Avocat au Barreau de Paris](#)

Le contrat de travail ne peut être poursuivi du fait des agissements de l'employeur. Il convient de bien étudier sa situation et d'en justifier.

Aux termes de l'article L. 1231-1 du code de travail :

«Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dès lors que l'une ou l'autre des parties au contrat aurait commis un manquement grave à ses obligations.».

Il convient de démontrer que l'employeur a commis de graves manquements à ses obligations contractuelles à l'égard du salarié, ce qui contraint le salarié à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Ainsi, par exemple, lorsque le salarié a effectué un grand nombre d'heures supplémentaires, qui sont demeurées impayées.

Aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, «le défaut de rémunération de l'intégralité des heures de travail effectuée par un salarié est un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiant la rupture à l'initiative du salarié concerné, laquelle devant s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse» (Cass. Soc, 16 novembre 2007, n° 06-41.405)

Les Conséquences d'une résiliation judiciaire aux torts exclusifs de l'employeur :

Aux termes d'une jurisprudence constante, la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 20 janv. 1998, n° 95-43.350).

Le salarié peut de ce fait prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à une indemnité compensatrice de préavis et aux congés payés y afférents ainsi qu'à une indemnité de licenciement.

Indemnités pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Aux termes de l'article L1235-3 du code du travail :

« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ».

Indemnité de licenciement

Aux termes de l'article L. 1234-9 du Code du travail:

« 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 ».

Indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents

L'article L. 1234-1 du Code du travail prévoit :

« Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit : ()

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois».

La Juridiction appréciera l'ensemble des éléments qui lui sont présentés et tranchera la question posée.

[Me Philippe AUTRIVE](#)

Avocat à la Cour