Image not found or type unknown

LA SANCTION DES MANQUEMENTS DE L'EMPLOYEUR A SES OBLIGATIONS : LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

publié le **03/10/2010**, vu **20416 fois**, Auteur : Anthony BEM

En cas d'inexécution des obligations contractuelles, chacune des parties au contrat peut en demander judiciairement la résolution en vertu des dispositions de l'article 1184 du Code Civil.

Sur le fondement de l'article 1184 du Code Civil, en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, tout salarié peut intenter une action en résiliation judiciaire du contrat de travail devant le juge prud'homal et ainsi voir prononcer la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Cette faculté est d'ailleurs consacrée expressément par un arrêt rendu le 16 mars 2005 par la Chambre sociale de la Cour de Cassation aux termes duquel :

> « *Le 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 par ce dernier à ses obligations* » (Cass. Soc., 16 mars 2005, n°03-40.251)

Les manquements susceptibles de pouvoir être reprochés à l'employeur ne sont pas limitativement listés.

Cependant, selon la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, il peut s'agir notamment de :

- mesures vexatoires (Cass. soc., 24 janv. 2007, n^{o} 05-41.913),

- agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (Cass. Soc., 26 janvier 2005 n°02-47.296),

- atteintes à l'intégrité physique (Cass. soc., 30 octobre 2007 n°06-43.327,

- non versement du salaire (Cass. soc., 20 juin 2006, n^{o} 05-40.662),
heures de travail non payées,

- harcèlement moral ou sexuel,

- modification unilatérale de la rémunération et des fonctions contractuelles du salarié (Cass. soc., 10 octobre 2007 n° 04-46.468),

- refus de donner du travail à un salarié,

- restriction de fonctions (Cass. soc. 25 octobre 2006 n° 04-47.332),

- retrait d'un véhicule de fonction empêchant un salarié d'accomplir son travail (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-42.210),

- diminution substantielle de l'activité d'un salarié (Cass. soc., 22 mars 2006, n° 04-43.933),

- réaction tardive de l'employeur aux agressions verbales dont souffre un salarié de la part de ses collègues de travail (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-41.555), etc ...

Le but de cette action est d'obtenir du juge, outre l'anéantissement du contrat de travail, la **condamnation de l'employeur au versement** notamment de :

- l'indemnité compensatrice de préavis,

- l'indemnité de congés payés,

- l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle,

- des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, si un licenciement a été notifié par l'employeur entretemps et dont le montant ne peut être inférieur aux salaires des six derniers mois en vertu de l'article L1235-3 du code du travail.

Ainsi, la résiliation judiciaire du contrat de travail conduit exactement aux mêmes conséquences financières qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350).

Enfin, il convient de souligner que le montant de ces indemnités sont 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).

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés