



Résolution judiciaire du contrat de travail et l'irrégularité de la procédure de licenciement

publié le 30/11/2010, vu 13336 fois, Auteur : [Me Nicolas BEZIAU](#)

Le salarié qui sollicite la résolution judiciaire de son contrat de travail peut-il demander une indemnisation au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement?

La résolution judiciaire est un mode de rupture du contrat de travail ayant pour particularité d'être prononcée par la juridiction saisie du litige.

Précisons que la résolution n'est pas spécifique au contrat de travail: elle résulte de l'article 1184 du Code civil et est applicable "*pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point son engagement*".

Il ne s'agit donc pas d'une prise d'acte.

Dans le cadre d'une relation de travail, l'exécution défectueuse de ses obligations par l'employeur pourra résulter par exemple du défaut de paiement de l'intégralité des salaires, d'une modification du contrat imposée unilatéralement, de l'absence de fourniture de travail...

Le salarié saisit donc la juridiction, tandis que le contrat de travail continue à exister (et doit donc être exécuté par chacune des parties). Si le salarié justifie de faits suffisamment graves, le Conseil de Prud'homme pourra, à la demande expresse du salarié, prononcer la rupture du contrat (qui sera alors le plus souvent fixée à la date de la décision). A défaut de faits suffisamment graves, le contrat se poursuit.

En cas de rupture, le salarié peut, comme dans le cas d'un licenciement, prétendre aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis) ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail.

En revanche, et parce que l'employeur n'a en réalité jamais entamé de procédure de licenciement, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité de l'article L. 1235-2 du Code du travail, qui prévoit une indemnité plafonnée à un mois de salaire lorsque les règles de la procédure de licenciement n'ont pas été respectées (respect de délais, convocation à l'entretien préalable, information sur la possibilité de s'y faire assister, etc...).

C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation dans un arrêt du 20 octobre 2010 ([n° 08-70.433](#)):

"si 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 sans cause réelle et sérieuse de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en application soit de l'article L. 1235-3, soit de l'article 1235-5 du code du travail, l'indemnité prévue en cas de non-respect de la procédure de licenciement n'est pas du"

La même solution s'applique en matière de prise d'acte, la jurisprudence est bien établie sur ce point depuis 2007.