



Le licenciement postérieur à une action en résiliation judiciaire n'est pas forcément nul

Fiche pratique publié le 16/11/2017, vu 906 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Même notifié au cours d'une action engagée par le salarié en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le licenciement ne porte pas atteinte au droit d'agir en justice s'il est prononcé pour d'autres motifs.

Le droit d'agir en justice constituant une liberté fondamentale, le salarié ne peut pas être sanctionné ou licencié pour avoir saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en [résiliation judiciaire de son contrat de travail](#). Le [licenciement](#) prononcé pour un tel motif est nul de plein droit. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'employeur reproche au salarié dans la lettre de licenciement d'avoir formé une telle requête sans l'en avoir préalablement averti (Cass. soc. 3-2-2016 n° 14-18.600 FS-PB ; Cass. soc. 8-2-2017 n° 15-28.805 F-D). Peu importent les autres griefs énoncés dans cette lettre.

Cependant, lorsque la lettre de licenciement mentionne simplement l'action en résiliation du salarié sans lui en faire le reproche, la seule circonstance que le licenciement est intervenu au cours de cette procédure judiciaire ne permet pas de présumer que la rupture a été décidée en raison de cette action, comme l'illustre un récent arrêt de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié, ayant demandé en justice la résiliation judiciaire de son contrat de travail, a été licencié pour faute grave environ un an après l'introduction de cette instance.

L'employeur lui reprochait notamment son désinvestissement complet de ses fonctions depuis la saisine du conseil de prud'hommes, allant jusqu'à l'arrêt de toute activité commerciale au cours d'un trimestre, ainsi que le non-respect des procédures internes, l'absence de suivi des formations internes obligatoires, et un comportement inacceptable à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie.

Après avoir écarté la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié, les manquements de l'employeur invoqués n'étant pas établis, les juges du fond se sont penchés sur la demande en nullité du licenciement. L'intéressé soutenait que celui-ci constituait une mesure de rétorsion prononcée en violation de la liberté fondamentale d'agir en justice.

Cette demande est également écoutée. La cour d'appel relève qu'aux termes de la lettre de licenciement le salarié n'a pas été licencié en raison de cette action en justice, mais pour d'autres griefs dont elle a constaté la réalité et la gravité.

Cass. soc. 6-10-2017 n° 16-11.682 F-D

[Résiliation en justice du contrat de travail : mode d'emploi](#)

Articles sur le même sujet :

- [Donner sa démission](#) **NOUVEAU**
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#)

- [La procédure à suivre](#)
- [Le préavis](#)
- [La réaction de l'employeur](#)
- [Conséquences de la prise d'acte](#)
- [L'employeur peut-il prendre acte de la rupture en cas d'abandon du poste ou d'absence injustifiée ?](#)
- [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une transaction ?](#)
- [Saisir les Prud'hommes : avocat obligatoire ?](#)