



# Résiliation judiciaire : nouvelles précisions de la Cour de cassation

publié le **20/01/2015**, vu **3415 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Dans un arrêt du 19 novembre 2014 (n°13-22686), la Cour de cassation vient de juger que justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail l'inexécution, par l'employeur, de son obligation de fixer avec le salarié les objectifs dont dépend la partie variable de sa rémunération.**

## 1/ Rappel sur le périmètre de la résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire peut être définie comme l'action par laquelle le salarié demande au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date (Cass. soc. du 14 octobre 2009, n° 07-45257).

Par ailleurs, celle-ci produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. du 26 janvier 2005, n° 02-46661).

En revanche, si le juge estime que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture, il doit débouter le salarié de sa demande, ce qui implique la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. du 7 juillet 2010, n° 09-42636).

## 2/ Conditions de fond de la résiliation judiciaire

Depuis deux arrêts du 26 mars 2014 (n° 12-21372, 12-35040), la chambre sociale de la Cour de cassation juge que seuls des manquements graves de l'employeur peuvent justifier la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

Une solution similaire s'applique à la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-23634).

Ainsi, la notion de manquement grave de l'employeur est similaire à celle applicable en matière de faute grave du salarié, qui est celle rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Dans ces trois arrêts, la Cour de cassation statuait dans les termes suivants :

- Des manquements de l'employeur, qui sont pour la plupart anciens et qui n'empêchent pas la poursuite du contrat de travail, ne peuvent justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail (n° 12-23.634) ;
- la suspension des fonctions du salarié par l'employeur, qui n'est fondée sur aucune disposition

légale, rend impossible la poursuite du contrat de travail et justifie ainsi sa résiliation judiciaire (n° 12-21.372) ;

- L'absence de visite médicale de reprise ne justifie pas la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur dès lors qu'elle procède d'une erreur des services administratifs de l'employeur non commise lors de précédents arrêts de travail et n'a pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois (n° 12-35.040).

### **3/ Précisions récentes de la Cour de cassation**

Dans l'arrêt du 19 novembre 2014 (n°13-22.686), la Cour de cassation adopte la solution suivante :

- « *Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur, qui avait l'obligation d'engager chaque année des négociations avec le salarié en vue de fixer d'un commun accord avec lui les objectifs dont dépendait la partie variable de sa rémunération, n'établissait pas avoir satisfait à cette obligation, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il était débiteur, au titre des années 2007 et 2008, de la rémunération variable dont, à défaut d'accord entre les parties, elle a fixé le montant ; qu'ayant ensuite souligné, l'importance des sommes en litige, la rémunération variable étant calculée sur la base de 60 % de la rémunération fixe et ainsi fait ressortir que ce manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, elle a légalement justifié sa décision. »*

En l'espèce, le salarié avait été engagé en qualité de directeur des opérations moyennant le versement d'une rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable.

Par avenant ultérieur, les parties avaient décidé que la partie variable de sa rémunération serait calculée sur la base de 60 % de la rémunération annuelle brute et déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs annuels fixés d'un commun accord dans les 12 mois de la conclusion du contrat, puis ensuite au début de chaque année.

Or, l'employeur n'avait pas déterminé la rémunération variable du salarié d'un commun accord avec lui, motivant la résiliation judiciaire.

Il ressort de cet arrêt que la Cour de cassation se fonde sur l'importance de la rémunération variable pour justifier la résiliation judiciaire.

Cette partie variable étant de 60 %, la Cour de cassation estime que l'absence de fixation d'objectifs est un manquement suffisamment important pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cet arrêt est révélateur du contrôle opéré par la Cour de cassation en matière de résiliation judiciaire : il invite le salarié à démontrer que le manquement invoqué présente un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Au-delà de la rémunération, la solution de l'arrêt peut viser de multiples situations (durée du travail, harcèlement moral, manquements à la sécurité,...).

Xavier Berjot  
Avocat Associé  
OCEAN Avocats  
[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)