



RUPTURES ATYPIQUES

Les conflits de rupture du contrat de travail

La décision

Lorsque le salarié prend acte de la rupture aux torts de l'employeur en raison d'un manquement de ce dernier au respect de ses obligations contractuelles, la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail et rend sans objet la demande de résiliation judiciaire introduite avant par le salarié.

Références des arrêts cités :

- ◆ Arrêt du 15/03/2006 n°05-41.376
- ◆ Arrêt du 03/05/2006 n°03-46.971
- ◆ Arrêts du 31/10/2006 n°04-46.280, 04-48.234 et 05-42.158
- ◆ Arrêts du 07/11/2006 n°05-41.509 et 04-45.427
- ◆ Arrêt du 20/12/2006 n°05-42.539

Analyse et commentaires

Dans ces 3 arrêts, la chambre sociale de la Cour de cassation a à connaître d'un conflit de ruptures du contrat de travail. En effet, dans les 3 affaires les salariés ont saisi le Conseil des Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire, puis ils ont pris acte de la rupture du contrat de travail.

L'enjeu de la décision est ici de savoir quelle va être l'appréciation des juges : un examen chronologique des ruptures ou déterminer quel est l'acte qui rompt le contrat de travail.

La Haute Cour avait dégagé une solution dans un arrêt du 19/01/2005 concernant une prise d'acte et un licenciement postérieur, puis elle avait précisé dans un arrêt du 15/03/2006 qu'en présence d'une prise d'acte postérieure à une action en résiliation judiciaire, le juge doit prendre en compte la prise d'acte.

Mais, dans un arrêt du 03/05/2006, elle adopte une solution contraire en décidant que le juge doit d'abord se prononcer sur la demande de résiliation et en cas de rejet sur la prise d'acte.

On peut considérer que les arrêts d'octobre 2006 opèrent un revirement de jurisprudence, puisque la Cour de cassation revient sur sa décision de mai et confirme sa position de mars. Rares sont les revirements de jurisprudence aussi rapprochés dans le temps.

En tout état de cause, la solution posée prend la forme d'un attendu de principe commun aux 3 décisions.

Mais, si le juge n'a pas à se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire

introduite antérieurement, il ne peut considérer que celle-ci n'a jamais existée. Il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire qu'à l'appui de sa prise d'acte de la rupture.

Par ailleurs toujours dans le conflit de ruptures, la Cour de cassation a eu à se prononcer sur l'incidence d'un licenciement postérieur à une résiliation judiciaire, et on peut se poser la question de savoir si la décision d'octobre 2006 va s'étendre à ce conflit de rupture - la demande de résiliation judiciaire devient-elle sans objet du fait du licenciement ?

Le communiqué de la Cour de cassation a laissé planer un doute dans sa rédaction de portée plus générale. Elle souligne que le principe à retenir est que l'acte qui constitue par lui-même et dès son accomplissement une rupture du contrat de travail - tel une prise d'acte - rend nécessairement sans objet une demande de résiliation judiciaire antérieure tendant à la même fin.

Il semble que le doute soit levé par 2 décisions de la Haute Cour du 07/11/2006. En effet, dans ces deux affaires la Cour considère que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que l'employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée. A défaut, il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Ici la Haute Cour confirme sa position

et sa jurisprudence constante en la matière n'est pas remise en cause par les arrêts du 31/10/2006. Cette appréciation chronologique des ruptures est d'autant plus logique dans la mesure où les demandes émanent de parties adverses (salarié avec la résiliation judiciaire et employeur avec le licenciement).

Enfin, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à connaître d'un concours de ruptures inédit dans un arrêt récent du 20/12/2006 avec une action en résiliation judiciaire introduite par un salarié postérieurement à son licenciement. On se place ici dans l'hypothèse inverse des deux arrêts de novembre 2006.

La Haute cour décide que le contrat de travail étant rompu par l'envoi de la LRAR notifiant le licenciement, la demande postérieure de résiliation judiciaire par le salarié est nécessairement sans objet.

C'est donc le même raisonnement que le juge applique lorsqu'un salarié fait une demande de résiliation judiciaire avant de prendre acte de la rupture de son contrat.

Mais, là encore le juge voit son contrôle modifié. Si l'action en résiliation est dépourvue d'objet pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, le juge doit toutefois tenir compte des griefs invoqués par le salarié s'ils ont un lien avec celui-ci.

Ainsi, dans les hypothèses décrites ici et relatives à un « concours de ruptures », le juge doit tantôt centrer son analyse sur l'acte qui rompt le contrat de travail, tantôt appliquer un raisonnement chronologique.