

- La résiliation judiciaire à l'épreuve du temps

[La résiliation judiciaire à l'épreuve du temps](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • La rupture anticipée du CDD et la résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié

La décision, son analyse et sa portée • Date d'effet de la résiliation judiciaire

Mis à jour 09/2022

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation judiciaire 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 et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Stéphanie Daguerre

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 22 juin 2022, pourvoi n° 20-21.411, arrêt n° 778 FS-B]

Les faits

Le 23 avril 2018, un salarié avait été embauché en contrat de travail à durée déterminée saisonnier pour une durée de 5 mois. L'entreprise était une petite structure n'employant que deux salariés. Moins de deux mois après son embauche, le salarié a eu une altercation avec le dirigeant de l'entreprise.

D'après les faits repris dans l'arrêt d'appel, le 21 mai 2018, le salarié aurait subi sur son lieu de travail une agression verbale et physique de la part de son employeur qui l'aurait saisi au cou de ses deux mains et qui l'aurait trainé par les pieds. Le médecin traitant du salarié constatait l'existence d'une ecchymose de 5 cm par 5 cm au niveau du cou. Le salarié a ensuite été placé en arrêt de travail et n'a jamais repris son poste. L'employeur ne contestait pas les faits.

Les demandes et argumentations

Le 8 juin 2018, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail à durée déterminée. Le jugement, rendu le 14 février 2019, a prononcé la rupture anticipée au tort de l'employeur à effet au 21 mai 2018, soit au jour des faits fautifs, et a condamné ce dernier à verser des dommages et intérêts équivalents aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat. La cour d'appel a confirmé le jugement et condamné en outre l'employeur à verser une indemnité au titre du préjudice moral.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation. Il soutenait qu'en cas de résiliation judiciaire, la date d'effet ne pouvait être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce si le contrat était toujours cours et que le salarié était au service de l'employeur. La Cour de cassation donne raison à l'employeur. Au visa des articles 1224 et 1227 du Code civil, la Cour de cassation pose le principe suivant : « *il résulte de ces textes, qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation judiciaire 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 et que le salarié est toujours au service de l'employeur* ».

Sur ce fondement, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. À la première lecture, cette décision apparaît comme étant des plus classiques en matière de rupture des contrats de travail mais son attendu de principe permet de s'interroger sur sa portée.

La décision, son analyse et sa portée

• La rupture anticipée du CDD et la résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat ayant un terme fixe ou déterminable. Ainsi, sauf exception prévue par le Code du travail, le contrat ne peut être rompu unilatéralement de manière anticipée par l'une des parties. En application des dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de manière anticipée dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure ou inaptitude médicale constatée par le médecin du travail.

En dehors de ces cas, l'employeur ou le salarié rompant de manière anticipée le CDD s'expose à verser des dommages et intérêts à l'autre partie. Lorsque l'employeur est à l'initiative de cette rupture, le montant des dommages et intérêts s'élève à la somme des rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Lorsque le salarié est à l'initiative de cette rupture, le montant des dommages et intérêts est calculé en fonction du préjudice subi par l'employeur.

La résiliation judiciaire ne figure pas parmi les cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée visés par le Code du travail. Dans un arrêt du 4 décembre 2001 (1), la Cour de cassation a précisé que l'employeur n'était pas recevable à demander la résiliation judiciaire du contrat de travail dès lors qu'il avait la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié en invoquant une faute grave ou un cas de force majeure. À l'inverse, la Cour considère que le salarié peut toujours invoquer une faute grave de l'employeur pour solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail (2). Bien qu'il ne s'agisse pas du cœur du sujet de l'arrêt commenté, il est surprenant que la Cour de cassation admette que seul le salarié puisse solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail à durée déterminée alors même que cette possibilité est fermée pour l'employeur et alors que le salarié a également la possibilité d'invoquer la faute grave de son employeur pour rompre sans délai le contrat de travail (3).

En l'espèce, le salarié reprochait à l'employeur d'avoir commis une faute grave. Ce point n'est pas contesté, ni contestable. En effet, outre des insultes, le salarié avait reçu des coups du dirigeant de l'entreprise. La gravité des faits reprochés n'était donc pas jeu. Pour faire constater cette faute, le salarié avait décidé de ne pas prendre le risque de rompre de lui-même le contrat en invoquant une faute grave mais de saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire. Or, compte tenu de la durée de la procédure, le salarié ne pouvait plus obtenir la résiliation judiciaire anticipée de son CDD. Le terme du contrat correspondait bien à la date de rupture définitive.

• Date d'effet de la résiliation judiciaire

La Cour de cassation se fonde sur les dispositions des articles 1224 et 1227 du Code civil. Le premier texte dispose que « *la résolution résulte soit de l'application d'une clause résolutoire soit, en cas d'inexécution suffisamment grave, d'une notification du créancier au débiteur ou d'une décision de justice* ». Le second souligne que « *la résolution peut, en toute hypothèse, être demandée en justice* ».

Le contrat de travail reste un contrat soumis aux principes généraux du droit des obligations

La Cour de cassation rappelle ainsi que le contrat de travail reste un contrat soumis aux principes généraux du droit des obligations. Sur ce fondement, la Cour se fonde sur le principe selon lequel 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 et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

En l'espèce, la Cour de cassation constate que les juges du fond ne pouvaient pas prononcer la résiliation judiciaire du

contrat de travail au jour des manquements de l'employeur. Ainsi, elle casse l'arrêt d'appel. Or, au jour du jugement de 1^{ère} instance, le contrat avait déjà été rompu. En effet, le conseil de prud'hommes a rendu sa décision le 14 février 2019 alors que le salarié avait saisi la juridiction le 8 mai 2018. Le contrat de travail à durée déterminée avait pour terme le 23 septembre 2018. Dès lors, cette décision, si elle se comprend parfaitement juridiquement, fait en réalité peser sur le salarié la longueur des délais de procédure. En cas de contrat de courte durée, le salarié n'aura pas d'autre choix que d'invoquer la faute grave de l'employeur pour rompre immédiatement son contrat en supportant les risques et celui de devoir payer des dommages et intérêts à l'employeur si les faits ne sont pas considérés comme étant suffisamment graves.

La portée de cet arrêt interroge également. En effet, la Cour considère que la résiliation judiciaire ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce « *dès lors que le contrat de travail n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur* ». Doit-on considérer, en matière de CDD, que l'examen de la résiliation judiciaire n'est possible que lorsque le contrat de travail est toujours en cours ? Il convient de rappeler que la Cour de cassation considère que la demande de résiliation judiciaire devient sans objet lorsque le salarié a démissionné (4) ou a été mis à la retraite (5) . Toutefois, s'agissant du contrat à durée indéterminée, compte tenu de la spécificité du contrat de travail et des liens juridiques unissant les parties, la Cour admet depuis de nombreuses années que lorsque le salarié a été licencié postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire, les juges doivent d'abord apprécier le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire (6) . Si ces derniers constatent que les manquements reprochés à l'employeur justifient la prise d'acte du contrat de travail, alors, la résiliation judiciaire prend effet au jour du licenciement. Adopter une solution contraire permettrait aux employeurs de mettre en échec une demande de résiliation judiciaire en licenciant le salarié pour un tout autre motif.

La Cour de cassation précise qu'outre le fait que le contrat de travail doit être en cours, le salarié doit être toujours au service de l'employeur. Ainsi, lorsqu'un salarié sollicitant la résiliation judiciaire de son contrat de travail entre au service d'un nouvel employeur, la résiliation judiciaire prend effet à cette date et non à la date de la décision judiciaire la prononçant (7) .

En l'espèce, on peut se poser la question de savoir si la solution aurait pu être autre s'agissant d'un contrat de travail à durée déterminée. Afin de laisser au salarié la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire, la Cour aurait pu considérer comme en cas de licenciement que la résiliation judiciaire prend effet au jour auquel le contrat a été rompu, soit au terme du contrat. toutefois, dans ce cas, dès lors que le contrat est arrivé à son terme, il n'y aurait pas eu de rupture anticipée du contrat. Cette solution n'aurait donc présenté aucun intérêt du point de vue indemnitaire pour le salarié.

En pratique, les demandes de résiliation judiciaire devraient être de plus en plus rares. Compte tenu des derniers arrêts rendus par la Cour de cassation, la résiliation judiciaire est de plus en plus difficile à obtenir. En effet, la Cour considère que des manquements anciens ne peuvent justifier une résiliation judiciaire et que le salarié doit être débouté de sa demande si au jour du jugement, l'employeur a mis un terme à ces manquements (8) . En d'autres termes, si les manquements ont disparu, le conseil de prud'hommes ne peut plus prononcer la résiliation judiciaire. Or, les manquements reprochés doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Rappelons également que, si en cas de prise d'acte du contrat de travail, l'affaire est directement renvoyée devant le bureau de jugement, ce n'est pas le cas des demandes de résiliation judiciaire. Ceci allonge encore les délais de procédure.... Dans ce cas, si un salarié attend entre 1 et 2 ans avant de voir son affaire jugée, comment peut-il ensuite soutenir que les manquements reprochés seraient suffisamment graves pour empêcher la poursuite de son contrat de travail ? L'une des seules hypothèses permettant à un salarié de maintenir une demande de résiliation judiciaire serait le cas du salarié en arrêt maladie.

En définitive, cette décision reste utile pour les praticiens. Il convient de retenir que dans le cadre d'un contrat de

travail à durée déterminée de courte durée, le salarié peut (i) soit rompre immédiatement son contrat de travail et invoquer une faute grave de l'employeur, en supportant le risque de rupture anticipée, (ii) soit attendre le terme de son contrat de travail et solliciter des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur, en l'occurrence, à son obligation de sécurité.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 10 septembre 2020), M. [N] a été engagé pour cinq mois en qualité d'employé par la société 1 Clic réception (la société) suivant contrat à durée déterminée saisonnier du 23 avril 2018.
2. Suite à une altercation survenue le 21 mai 2018 l'ayant opposé au dirigeant de la société, le salarié a été placé en arrêt de travail jusqu'au terme de son contrat.
3. Le 8 juin 2018, il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur et le paiement de diverses indemnités.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée à ses torts exclusifs et ce à la date du 21 mai 2018, alors « qu'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 à cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur ; qu'en l'espèce, il est constant que le salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que la cour d'appel qui a décidé que la date de la rupture anticipée du contrat de travail était celle du 21 mai 2018, date des faits invoqués à l'appui de la demande de résiliation judiciaire du contrat, sans constater que le contrat avait été rompu par le salarié ou l'employeur et que le salarié n'était plus à la disposition de l'employeur, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 1243-1, L. 1243-3 et L. 1243-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 1224 et 1227 du code civil :

5. Il résulte de ces textes, qu'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 et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

6. Pour prononcer à la date du 21 mai 2018 la rupture anticipée du contrat à durée déterminée aux torts exclusifs de l'employeur, l'arrêt, par motifs adoptés, constate que le salarié démontre qu'il a subi une atteinte physique de la part de son employeur et qu'un certificat médical, un compte-rendu de passage aux urgences et un arrêt de travail, tous datés du 21 mai 2018 viennent le confirmer. Il retient que commet un manquement grave à ses obligations l'employeur qui porte une atteinte physique ou morale à son salarié et que cette faute grave rend impossible le maintien de la relation contractuelle.

7. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

[...]

Portée et conséquences de la cassation

10. La cassation prononcée n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres

condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il prononce la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée liant M. [N] à la société 1 Clic réception aux torts exclusifs de l'employeur et ce à la date du 21 mai 2018, et condamne la société 1 Clic Réception à verser à M. [N] la somme de 6 673,48 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 10 septembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne M. [N] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-deux juin deux mille vingt-deux.

(1) Cass. soc., 4 déc. 2001, n° 99-46.364, JSL n° 94, 29 janv. 2002, obs. M.-C. Haller, « *Impossibilité de rompre un contrat de qualification par une résiliation judiciaire* ».

(2) Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-40.489.

(3) Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-13.628, JSL n° 503, 14 sept. 2020, obs. M. Hautefort, « *Comment rompre un CDD pour faute grave de l'employeur ?* ».

(4) Cass. soc. 30 avr. 2014, n° 13-10.772, JSL n° 368, 23 juin 2014, obs. J. Belloeil et R. Chiss, « *Demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et démission* ».

(5) Cass. soc. 12 avr. 2005, n° 02-45.923, JSL n° 168, 24 mai 2005, obs. M.-C. Haller, « *La mise à la retraite postérieure à une demande de résiliation judiciaire prive cette dernière de tout effet* ».

(6) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 10-21.690.

(7) Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 14-30.056, JSL n° 419, 4 nov. 2016, obs. M. Hautefort, « *Quelle est la date d'effet de la résiliation judiciaire ?* ».

(8) Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.110.
