

Le droit du travail

Les ruptures imposées

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Introduction.....	3
La résiliation judiciaire	3
Ce mode de rupture, spécifique au Code civil, peut-elle être utilisé ?	3
Les conditions de la résiliation judiciaire à la demande du salarié	3
La saisine du Conseil des Prud'hommes.....	3
L'exigence d'une faute de l'employeur appréciée par le juge.....	4
La régularisation par l'employeur en cours de procédure	4
Les effets de la résiliation judiciaire.....	4
L'articulation avec les autres ruptures possibles.....	4
Si les faits reprochés sont justifiés.....	5
Si les faits reprochés ne sont pas justifiés.....	5
La comparaison avec la prise d'acte	5
La force majeure	6
Cadre juridique dans le Code du travail.....	6
Cadre juridique dans le Code civil.....	6
La qualification.....	6
Définition d'abord jurisprudentielle puis légale	6
Rares hypothèses de cas de force majeure	6
Nombreuses hypothèses où la force majeure n'est pas admise	7
Le régime	7
La rupture de plein droit	7

Le versement des indemnités en cas de sinistre.....	7
---	---

Références.....	8
------------------------	----------

Préambule

Parmi les causes de rupture du contrat de travail, on trouve les ruptures imposées.
Dans cette leçon nous verrons quelles sont les règles de ces modes de ruptures spécifiques

Introduction

Si l'article L. 1231-1 du Code du travail envisage la rupture du contrat à durée indéterminée soit à l'initiative d'une des parties, soit d'un commun accord, elle peut aussi être prononcée par le juge ou résulter d'un cas de force majeure.

La résiliation judiciaire

La résolution judiciaire est une sanction d'un défaut d'exécution du contrat prévue par l'article 1224 du Code civil.

Ce mode de rupture, spécifique au Code civil, peut-elle être utilisé ?

Pour l'employeur, la jurisprudence a limité cette possibilité aux seuls cas prévus par la loi, mais cette possibilité initialement prévue pour le contrat d'apprentissage, a été supprimée par la loi du 5 septembre 2018.

Finalement, l'employeur qui souhaite invoquer une faute du salarié pour rompre le contrat, doit envisager un licenciement disciplinaire.

Pour le salarié, la jurisprudence reconnaît la possibilité d'utiliser ce mode de rupture prévu par le Code civil, même pour le salarié protégé. **On parle de résiliation judiciaire car la résolution en droit du travail n'a pas d'effet rétroactif.**

Soc., 16 mars 2005, n°03-40251

Les conditions de la résiliation judiciaire à la demande du salarié

La saisine du Conseil des Prud'hommes

Le salarié qui souhaite obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail doit saisir le Conseil des Prud'hommes, mais pas en la forme des référés. Par rapport à la prise d'acte qui est décidée par le salarié lui-même, la résiliation est moins risquée.

L'action en résiliation judiciaire est introduite tant que le contrat de travail n'est pas rompu, quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de la demande.

Soc. 27 sept. 2023, n°21-25973

La demande de résiliation laisse subsister le contrat de travail jusqu'au prononcé de la décision, alors que la prise d'acte est immédiate. En pratique, l'exécution du contrat peut s'avérer délicate pour le salarié. Celui-ci peut être placé en arrêt maladie pendant la procédure.

C. civ., art. 1224 (ancien art. 1184) ; Soc., 27 fév., 2013, n°11-2135

L'exigence d'une faute de l'employeur appréciée par le juge

Le salarié doit justifier d'un manquement grave de l'employeur, comme pour la prise d'acte. Par exemple :

- Des faits de discrimination même anciens et non poursuivis.
C. trav., art. L.1222-12 à 15
- Une atteinte à la dignité du salarié, en l'occurrence des propos indécents sur l'odeur du salarié.
Soc., 7 fév. 2012, n°10-18686
- Une importante modification unilatérale du contrat de travail.
Soc., 12 juin 2014, n°12-29063
- La non-fourniture de travail ou une situation prolongée d'inactivité forcée.
Soc., 4 déc. 2019, n°18-15947 ; Soc., 4 déc. 2024, n°23-15.337
- Le non-respect de l'obligation de sécurité.
Soc., 8 juin 2017, n°16-10458

La régularisation par l'employeur en cours de procédure

Il appartient aux juges du fond de constater si l'employeur a procédé à la régularisation des manquements reprochés au jour de leur décision. Si tel est le cas, la résiliation devient sans objet.

Soc., 29 janv. 2014, n° 12-24951

Dans l'hypothèse où l'employeur licencie le salarié entre temps, la régularisation ne peut survenir que jusqu'à la date du licenciement.

Soc., 2 mars 2022, n° 20-14099

Les effets de la résiliation judiciaire

L'articulation avec les autres ruptures possibles

Le salarié peut faire une prise d'acte après avoir demandé la résiliation judiciaire. La demande de résiliation est alors sans objet, mais le juge doit alors fonder sa décision sur les manquements tant invoqués à l'appui de la résiliation que de la prise d'acte.

Soc., 31 oct. 2006, 3 arrêts : n°05-42158, n° 04-46280, n°04-48234

Si entre temps, le salarié a démissionné ou pris sa retraite, l'action devient sans objet, mais il peut obtenir réparation si les griefs sont établis.

Soc., 30 avr. 2014, n° 13-10772 ; Soc., 12 avr. 2005, n° 02-45923

L'action en résiliation postérieure à un licenciement est sans objet, mais le juge prend en compte les griefs pour apprécier le licenciement.

Soc., 20 déc. 2006, n° 05-42539

La rupture conventionnelle rend sans objet l'action en résiliation, sauf si le salarié engage ensuite

une action en nullité de la convention.

Soc., 10 avr. 2013, n° 11-15651

Le licenciement du salarié pendant la durée de la procédure de résiliation judiciaire est possible notamment si le salarié a commis une faute. Il y a néanmoins un risque que le salarié obtienne la nullité du licenciement en invoquant une mesure de rétorsion.

Soc., 6 oct. 2017, n° 16-11682 ; Soc. 3 fév. 2016, n°14-18600

Si les faits reprochés sont justifiés

Le juge prononce la rupture du contrat au jour de la décision, sauf si le contrat a déjà été rompu. En cas d'appel, la date retenue reste celle du jugement sauf si l'exécution du contrat s'est poursuivie après le jugement.

Soc., 4 sept. 2019, n° 18-10541 ; Soc., 21 janv. 2014, n° 12-28237

La rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur est condamné au versement des indemnités de licenciement, de préavis et à des dommages et intérêts selon le barème.

Soc., 20 janv. 1998, n° 95-43350

Si le salarié est protégé lorsqu'il saisit les juges ou lorsque le licenciement est interdit, la rupture produit les effets d'un licenciement nul.

Si les faits reprochés ne sont pas justifiés

Le contrat est maintenu. La relation contractuelle se poursuit sans que l'employeur puisse invoquer l'action déboutée pour licencier le salarié.

Soc., 4 sept. 2019, n° 18-19739 ; Soc., 26 sept. 2007, n° 06-42551 ; Soc., 7 juil. 2004, n° 02-42821

La comparaison avec la prise d'acte

Ce sont les mêmes griefs à l'encontre de l'employeur qui peuvent justifier la rupture. Elles produisent les mêmes effets si les faits sont justifiés.

En revanche, la procédure est différente : la prise d'acte décidée par le salarié est immédiate et le juge doit en principe se prononcer dans un délai de 1 mois alors que la résiliation est prononcée par le juge sans aménagement d'une procédure accélérée.

Si les faits ne sont pas justifiés : la prise d'acte a les effets d'une démission alors qu'il y a maintien du contrat si la résiliation est rejetée.

La force majeure

Cadre juridique dans le Code du travail

Jusqu'à la recodification, aucune section spécifique n'était consacrée à la force majeure dans le Code du travail. Seul l'ancien art. L122-12 prévoyait qu'en cas de cessation de l'entreprise pour force majeure, l'employeur n'avait pas à verser les indemnités de préavis et de rupture.

En 2008, une sous-section 3 sur le cas de la force majeure a été intégrée dans le chapitre consacré aux conséquences du licenciement.

C. trav., art. L. 1234-12 et 13

Cadre juridique dans le Code civil

Jusqu'en 2016, aucune disposition spécifique ne précisait le régime de la force majeure, laissé à la sagacité des juges.

La réforme de 2016 a introduit l'article 1218 dans le Code civil qui précise la définition et le régime de la force majeure.

La qualification

Définition d'abord jurisprudentielle puis légale

La chambre sociale a une conception spécifique de la force majeure. Elle correspond à la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution.

Soc., 16 mai. 2012, n°10-17726

Le Code civil donne désormais une définition de la force majeure en matière contractuelle. Il s'agit d'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées. Cette nouvelle définition diffère un peu de la conception jurisprudentielle mais elle ne devrait pas modifier l'approche restrictive des juges. La liste des cas où la force majeure est admise est limitée car le régime n'est pas favorable aux salariés.

C. civ., art. L. 1218

Rares hypothèses de cas de force majeure

En cas de cyclone ayant totalement détruit l'entreprise.

Crim., 4 janv. 1984, n°83-90022

En cas d'incendie détruisant le seul centre de production de l'entreprise entraînant sa fermeture définitive.

Soc., 5 avr. 2006, n°04-46439

Le retrait administratif d'un agrément nécessaire pour que le salarié exerce sa fonction dans une salle de jeux.

Soc., 7 mai. 2002, n°00-42370

Nombreuses hypothèses où la force majeure n'est pas admise

En cas de destruction totale ou partielle des locaux de l'entreprise à la suite d'un incendie, d'un cyclone ou de gelées tardives dès lors que la reprise de l'exploitation est possible même si tardive ou onéreuse.

Soc., 7 déc. 2005, n° 04-42907 ; Soc., 12 fév. 2003, n°01-40916

L'incarcération ou la détention provisoire du salarié.

Soc., 15 oct. 1996, n°93-43668

Le décès de l'employeur.

Soc., 10 févr. 1982, n°80-40044

La cessation de l'entreprise, le redressement judiciaire, les difficultés économiques, la crise sanitaire ne sont pas des cas de force majeure.

Le régime

La rupture de plein droit

Si l'empêchement provoqué par la force majeure est définitif, le contrat est rompu immédiatement. Sinon, le contrat est seulement suspendu.

C. civ., art. L. 1218

L'employeur doit simplement constater la rupture sans avoir à suivre une procédure. Il est recommandé d'écrire un courrier pour informer.

Le salarié perçoit seulement les indemnités de congés payés..

Le versement des indemnités en cas de sinistre

Depuis 2012, par exception, lorsque la rupture résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit aux indemnités de préavis, aux indemnités de licenciement et aux indemnités de congés payés.

La difficulté vient du fait que la notion de sinistre n'a pas été définie. Il peut s'agir d'incendie ou de catastrophe naturelle à condition d'être considéré comme un cas de force majeure.

C. trav., art. L.1234-12 et 13

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les ruptures imposées, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.