

CONSEIL DE PRUD'HOMMES – Résiliation judiciaire du contrat de travail – Demande de l'employeur – Effets (deux espèces) – Introduction s'analysant en une volonté de rompre le contrat – Licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (première espèce) – Demande reconventionnelle – Irrecevabilité (deuxième espèce).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 juillet 2005
C. contre T.

Sur le moyen unique :

Attendu que Mlle T. a été engagée le 26 février 1999 par M. C., exploitant sous l'enseigne ATPS une entreprise de gardiennage, en qualité de secrétaire-comptable, selon contrat à durée indéterminée ; que le 26 octobre 2001, l'employeur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la salariée pour faute grave ; qu'après l'avoir mise à pied à titre conservatoire, l'employeur lui a ensuite notifié le 8 novembre 2001 son licenciement pour faute grave ; que la salariée a reconventionnellement demandé la condamnation de M. C. au paiement de diverses sommes et indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué (Toulouse, 22 mai 2003) d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail était intervenue le 26 octobre 2001 et s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné en conséquence au paiement de sommes à titre de rappel de salaires, d'indemnités de rupture, et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1) que la seule saisine de la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résolution judiciaire du contrat de travail n'emporte pas à elle seule la rupture de ce contrat dont l'exécution a continué de se poursuivre ; qu'en l'espèce, en considérant que le seul fait pour M. C. de demander, le 26 octobre 2001, la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de sa salariée emportait immédiatement la rupture de ce contrat, alors pourtant que celui-ci avait continué d'être exécuté par les deux parties jusqu'au 8 novembre 2001, date à laquelle la salariée a été licenciée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-4 du Code du travail et 1184 du Code civil ;

2) que le contrat de travail étant un contrat à exécution successive donnant lieu à des prestations irréversibles, son éventuelle résolution judiciaire ne peut intervenir qu'à la date du prononcé de la décision de la juridiction prud'homale saisie ; que si à la date à laquelle les juges statuent, le contrat

de travail a été rompu par un licenciement, la demande de résolution judiciaire, qui a pour unique but de voir prononcer par ces mêmes juges la rupture du contrat de travail en cause aux torts de l'une des parties, devient donc sans objet ; qu'en l'espèce, en se plaçant à la date à laquelle M. C. avait formé une demande de résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de sa salariée pour se prononcer sur le bien-fondé de cette demande, sans tenir compte de la procédure de licenciement intervenue avant l'audience et ayant rendu, de ce fait, la demande de résolution judiciaire sans objet, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-4 du Code du travail, 1134 et 1184 du Code civil ;

Mais attendu que l'employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat ; que l'exercice de l'action s'analyse en une manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail, valant licenciement, en sorte que le licenciement qu'il prononce postérieurement est dépourvu d'effet sur la rupture précédemment acquise ;

Et attendu qu'ayant constaté que M. C. avait saisi le juge prud'homal d'une action en résiliation du contrat de travail, puis avait mis en oeuvre une procédure de licenciement, la Cour d'appel en a exactement déduit que la rupture était intervenue à la date de la saisine de la juridiction prud'homale et équivalait à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Mazars, f.f. prés. et rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Waquet, Farge, Hazan, SCP Defrénois et Lévis, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 novembre 2005
P. contre Société Guérin

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-7 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que l'arrêt attaqué, statuant sur la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par Mme P., a, sur la demande reconventionnelle de son employeur, la société Guérin, prononcé la résiliation aux torts de la salariée ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'employeur, qui dispose du pouvoir de licencier le salarié, ne peut, fût-ce reconventionnellement, demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Sargos, prés. - M. Texier, rapp. - M. Maynial, av. gén.)

Note.

L'article 1184 C. civ. dispose : «*La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.*

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

Il en résulte que la partie à un contrat quelconque, lorsqu'elle n'obtient pas du débiteur l'exécution de ses engagements, peut saisir le juge afin qu'il prononce la résolution du contrat (1).

Les arrêts ci-dessus rapportés s'inscrivent dans le prolongement de l'éviction jurisprudentielle de la résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (2) : « *l'employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat* » (3). Cette affirmation de principe qui fait prévaloir, en matière de rupture du contrat de travail, une certaine autonomie du droit du travail sur les règles du droit civil (4) est donc confirmée par la deuxième espèce ci-dessus (P+B) (5) : l'irrecevabilité est applicable lorsque cette demande est formée sous une forme reconventionnelle, à l'occasion d'un contentieux prud'homal initié par le salarié (6). L'invocation dans le pourvoi patronal de l'article 6-1 de la CEDH n'a pas été jugé suffisamment pertinent pour mériter une réponse de la Cour (7). Cela se comprend car lever la prohibition de l'action patronale en résiliation judiciaire dans le cas spécifique d'une demande reconventionnelle ne présente aucune utilité : soit l'action du salarié est fondée et en ce cas l'adjonction patronale est inutile (8), soit l'action du salarié est rejetée et le licenciement peut trouver une cause, qu'il ait été prononcé pendant ou après l'action judiciaire (9). La mise à l'écart de la demande reconventionnelle respecte donc pleinement l'article 6-1 de la CEDH.

La Cour de cassation apporte, à l'occasion de la première espèce (P+B), une précision supplémentaire. Si la tentative patronale d'obtenir la rupture du contrat se voit paralysée, sur un plan judiciaire, par une irrecevabilité, elle produit en revanche un effet radical dans les relations contractuelles puisque « *l'exercice de l'action [en résiliation judiciaire] s'analyse en une manifestation de sa volonté de rompre le contrat de travail, valant licenciement* ». Cette tentative est alors à ranger parmi les cas où la faute est constituée par la seule introduction d'une action en justice (10). La voie avait été ouverte par l'examen des conséquences sur les CDD : il a été jugé que le contrat est rompu de façon anticipée et abusive par l'exercice de l'action judiciaire à l'initiative de l'employeur (11).

Le caractère très inhabituel d'une telle action, de préférence au prononcé d'un licenciement (12), rend peu crédible la méconnaissance des règles encadrant la résiliation judiciaire, fussent-elles rigoureuses.

A. de S.

(1) Sur la résolution judiciaire d'un contrat synallagmatique à exécution successive – tel le contrat de travail – et la distinction entre la *résolution* pourvue d'effet rétroactif et la *résiliation* en principe dépourvue d'un tel effet, on se reportera à : Cass. Civ. 3^e, 30 avr. 2003, Bull. civ. III n° 87, PBRI, JCP 2004 ed. G II 10031 n. C. Jamin

(2) Ph. Waquet "Les ruptures du contrat de travail et le droit du licenciement" RJS 2004 p. 675

(3) Soc. 13 mars 2001, Bull. civ. V n° 89, Dr. Ouv. 2002 p.65 n. F. Saramito ; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^e ed., 2004, arrêt n° 86 ; Soc. 9 mars 1999 JCP 1999 ed. G II 10174 n. J. Mouly ; plus généralement : A. Martinel "L'office du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles" Dr. Ouv. 2005 p. 103 spec. p.106

(4) Mais une certaine autonomie seulement : ainsi, comme le rappelle un auteur (S. Le Gac-Pech "La figure contractuelle en droit du travail" D. 2005 p. 2250), la résiliation amiable du contrat de travail est admise, y compris dans le cadre de difficultés économiques conduisant à des réductions d'effectifs (Soc. 13 sept. 2005, P+B, D. 2005 IR 2409 ; Soc. 2 déc. 2003 Dr. Ouv. 2004 p.237 n. F. Héas), alors que d'une part le Code du travail dispose "le contrat ne peut être rompu qu'à

l'initiative de l'une des parties contractantes" (L 122-4), d'autre part les cas de résiliation amiable sont expressément prévus par ledit Code dans les hypothèses concernant le CDD (L 122-3-8) et le contrat d'apprentissage (L 117-17).

(5) Précédemment dans le même sens, Soc. 29 juin 2005, PB, RJS 2005 n° 971, Avis de l'Avocat général Duplat, RJS 2005 p. 673.

(6) Sur l'action en résiliation judiciaire à l'initiative du salarié, on se reportera à J. Ferraro "Résiliation judiciaire, prise d'acte de la rupture et office du juge" Dr. Ouv. 2005 p. 377.

(7) obs. RJS 2005 n° 961.

(8) "rupture sur rupture ne vaut" : Soc. 19 janv. 2005, Bull. civ. V n° 11 et 12 ; Emmanuel Dockès, *Droit du travail Relations individuelles*, Dalloz, coll. hypercours, 2005, § 437.

(9) J. Ferraro prec.

(10) Déjà en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail des salariés dits protégés : Cass. Ch. mixte 21 juill. 1974, Perrier, Dr. Ouv. 1974 p. 320 et 189 n. M. Boitel, *Grands arrêts* prec. n° 145.

(11) Cass. Soc. 4 déc. 2001 Bull. civ. V n° 369 ; Cass. Soc. 15 juin 1999 Bull. civ. V n° 277.

(12) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 22^e ed., 2004, Précis Dalloz § 405.