

**CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture à l’initiative du salarié – Résiliation judiciaire du contrat de travail – Prise d’acte de rupture durant l’instance.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 octobre 2006

V. contre LTUP

Attendu que M. V. a été engagé par la société Le Trait d’union packaging (LTUP) à compter du 2 novembre 1998 ; qu’il a exercé les fonctions de directeur à partir du 1<sup>er</sup> février 2001 ; qu’il a saisi la juridiction prud’homale le 25 juin 2003 d’une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, considérant que sa rémunération avait été modifiée unilatéralement, sa prime de bilan ne lui étant pas payée, qu’il lui était dû un rappel d’heures supplémentaires et que sa voiture de fonction lui avait été retirée ; qu’en cours de procédure, par lettre du 30 septembre 2003, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison du non-paiement

de sa prime de bilan et des pressions morales qui auraient été exercées contre lui ;

Attendu que le salarié fait grief à l’arrêt attaqué (Chambéry, 1<sup>er</sup> mars 2005), de l’avoir débouté de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, alors, selon le moyen, que lorsqu’un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu’il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et qu’il prend ensuite acte de la rupture, au cours de la procédure, le juge doit d’abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée ; qu’en décidant dès lors que la prise d’acte de la rupture par M. V. le 30 septembre 2003

rendait irrecevable sa demande antérieure en résiliation du contrat de sorte qu'il convenait de statuer uniquement sur les effets de la prise d'acte, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article 1184 du Code civil ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant ; que s'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte ;

Et attendu, qu'abstraction faite du motif erroné critiqué par la première branche du moyen, la Cour d'appel a examiné chacun des griefs formulés par le salarié contre son employeur, à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de sa prise d'acte ; que par ce seul motif, elle a légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la seconde branche du premier moyen, qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(M. Sargos, prés. - M. Gosselin, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Dider et Parmentier, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

## Note.

Pour des raisons qu'elle seule connaît, la Cour de cassation a toujours considéré qu'en cas de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail suivie d'une prise d'acte de la rupture par le salarié, le juge ne devait se prononcer que sur le bien fondé des motifs de la prise d'acte sans plus se préoccuper de la demande initialement formée (1).

Cette fois, la Cour de cassation a tenu à marquer le coup en reprenant la même solution mais par un arrêt de principe P+B+R+I, et en l'articulant autour du raisonnement juridique selon lequel *“la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant”*.

Or, **d'une part**, on ne comprend pas la raison d'un tel entêtement.

Cette jurisprudence n'est en effet pas cohérente avec celle selon laquelle, lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie pour d'autres faits survenus ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation de contrat de travail était justifiée (2).

Or cette dernière jurisprudence est conforme au principe selon lequel le bien-fondé d'une demande s'apprécie à la date à laquelle elle est formée, non à celle à laquelle le juge statue.

En outre, la solution adoptée par l'arrêt rapporté est de toute façon scandaleuse dans la mesure où elle procède d'une méconnaissance des conditions dans lesquelles un salarié continue de travailler lorsqu'il a usé de son droit de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

En effet, bien souvent, comme cela a été le cas en l'espèce, la vie lui est rendue impossible par l'employeur de sorte qu'objectivement, il ne peut plus poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

Il n'est dès lors pas normal de faire perdre au salarié son droit à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Cette solution est une remise en cause du droit à un procès équitable tel que garanti par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde de droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Les faits ayant fondé la demande en résiliation judiciaire ne sont en effet pas nécessairement les mêmes que ceux ayant motivé la prise d'acte, cette dernière seule ayant le plus souvent été motivée par le comportement de l'employeur, induit par l'action en justice engagée.

La Cour de cassation paraît en réalité raisonner comme si le salarié s'était "amusé" à changer de procédé pour rompre son contrat aux torts de l'employeur, satisfaisant par là à quelque caprice malsain – et faisant, en conséquence, tourner les juges "en bourriques" – comportement qu'il conviendrait de sanctionner par la prise en compte du second procédé de rupture seulement.

De la sorte le salarié qui a "craqué" parce que, dans l'entreprise, on ne lui a pas reconnu le droit d'agir en justice, se voit une seconde fois nier ce droit... par la justice elle-même.

**D'autre part**, dans son attendu de principe, la Cour de cassation prévoit également, et ce, de façon contradictoire avec l'attendu précédant, que le salarié agissant de la sorte a droit à un examen par le juge des

(1) par exemple : Soc. 28 janvier 2005 pourvoi n° 03-41508 ; Soc. 24 mai 2005 pourvoi n° 03-43056.

(2) Soc. 12 juillet 2005 Bull. n° 246, commenté par J. Ferraro in Dr. Ouv. 2005 p. 377 et suivantes ; récemment : Soc. 7 novembre 2006, deux arrêts : pourvois n° 05-41509 et 04-45427.

motifs ayant donné lieu, à la fois, à la demande en résiliation judiciaire et à la prise d'acte (cf : *“s'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte”*).

En ce cas, on se demande où est la cohérence de cet arrêt.

Car en effet, en conséquence de ce dernier principe, la Cour d'appel aurait alors dû examiner les motifs de la demande en résiliation judiciaire qui ne recoupaient pas ceux de la prise d'acte, et l'arrêt aurait dû manifestement être cassé, la Cour d'appel n'ayant pas examiné les motifs tirés du non paiement d'heures supplémentaires et du retrait de la voiture de fonction.

D'autre part et en toute hypothèse, dès lors que les motifs de la demande en résiliation judiciaire doivent être examinés par les juges du fond, cette demande ne peut en réalité être déclaré irrecevable.

En définitive, on ne sait pas quelle leçon doit être tirée de cet arrêt.

Espérons qu'à l'avenir, la Cour de cassation fera preuve d'un peu plus de discernement en abandonnant cette jurisprudence totale inique pour le salarié, compte tenu, non seulement du principe de l'irrecevabilité, mais aussi de l'insécurité juridique qu'entraîne l'incohérence interne à la rédaction de cet arrêt.

**Marie-France Bied-Charreton**