

JURISPRUDENCE

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Demande en résiliation judiciaire présentée par l'employeur en raison de l'inaptitude du salarié – Demande irrecevable dès lors qu'il dispose de la faculté de résilier unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
13 mars 2001

M. contre Sté MFI Créations

Attendu que M. M. a été embauché le 18 juin 1975 en qualité de VRP multicartes par la société Gergonne, aux droits de laquelle se trouve la société MFI Créations ; que, le 5 mai 1993, le salarié a cessé son activité pour cause de maladie, puis d'invalidité ; qu'il a saisi le Conseil de Prud'hommes de diverses demandes ;

(...)

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 223-2 et R. 751-1 du Code du Travail ;

Attendu que, pour débouter M. M. de sa demande d'indemnité de congés payés afférents à la période du 1^{er} mai 1992 au 7 mai 1993, la Cour d'Appel énonce que depuis le début de son arrêt maladie, intervenu le 5 mai 1993, le salarié a non seulement bénéficié des indemnités journalières de la sécurité sociale, mais encore a perçu des commissions directes et indirectes versées par son employeur ; qu'il n'est pas fondé à cumuler ces indemnités et rémunérations avec une indemnité compensatrice pour la période de mai 1992 à mai 1993 ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les congés payés afférents aux commissions directes et indirectes versées pour la période considérée étaient dus, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 122-14-3, L. 122-14-7 et L. 122-24-4 du Code du Travail et l'article 1134 du Code Civil ;

Attendu que 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 ;

Attendu que l'arrêt, après avoir relevé que M. M. était en arrêt maladie depuis le 5 mai 1993 et qu'il avait cessé toute prospection, a prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts du salarié, à la date du 1^{er} juillet 1996 où il a été placé en invalidité ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. M. et l'a débouté de ses demandes d'indemnité de rupture et d'indemnités de congés payés.

(MM. Waquet, f.f. Prés. - Texier, Rapp. - de Caigny, Av. gén. - M^e de Nervo, Av.)

NOTE. – L'intérêt de l'arrêt réside dans la réponse apportée par la Cour de Cassation au troisième moyen du pourvoi concernant la recevabilité d'une action en

résiliation judiciaire du contrat de travail introduit par l'employeur.

La question de l'application à ce contrat des dispositions de l'article 1184 du Code Civil prévoyant la résolution judiciaire en cas d'inexécution d'un engagement contractuel ne s'était pratiquement jamais posée jusqu'à l'instauration d'une protection spécifique accordée par la loi aux représentants du personnel.

Les employeurs privés de ce fait de l'usage de la faculté unilatérale de rupture, le licenciement des intéressés étant soumis à l'obtention d'une autorisation administrative, avaient alors trouvé dans l'utilisation de l'article 1184 un moyen de détourner la loi.

Cette pratique était finalement condamnée par arrêt rendu en Chambre Mixte le 21 juin 1974 (Dr. Ouv. 1974, p. 320) aux termes duquel la protection instituée au profit des représentants du personnel, exceptionnelle et exorbitante du droit commun, interdisait à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation de leur contrat de travail.

Si l'action en résiliation judiciaire avait été ainsi exclue pour les représentants du personnel, elle continuait à être admise pour les salariés ordinaires non protégés dès lors qu'une faute dans l'exécution du contrat pouvait leur être reprochée, aucun texte n'en interdisant l'usage (Cour de Cassation (Ch. Soc.) 31 janvier 1979, Bull. Civ. V n° 93 - 3 avril 1979 Bull. Civ. V n° 320).

Des arrêts plus récents tendaient cependant à restreindre l'utilisation par les employeurs de la résiliation judiciaire.

Déjà la demande en résiliation judiciaire était déclarée irrecevable pour réaliser la rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée dans la mesure où l'article L. 122-32-8 du Code du Travail ne la mentionnait pas comme possibilité de rupture anticipée (Cour de Cassation Ch. Soc. 15 juin 1999 D. 1999 Jur. p. 623) alors qu'antérieurement la jurisprudence l'admettait largement.

Un arrêt du 30 mai 2000 (RJS 7-8/00 n° 844) concernant un contrat à durée indéterminée jugeait qu'en présence d'une exécution fautive du contrat par le salarié, l'employeur n'était pas fondé à en demander la résiliation judiciaire car il lui appartenait d'user de son pouvoir disciplinaire et de prononcer un licenciement (également arrêt du 8 mars 1999 D. 1999 Jur. p. 365).

L'arrêt du 13 mars 2001 systématise cette solution en posant en principe que l'employeur n'est jamais recevable de façon générale à présenter une demande en résiliation judiciaire. Il se fonde pour ce faire sur le fait qu'il dispose du droit de résilier unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée en prononçant un licenciement.

N'échappent à cette interdiction que les hypothèses dans lesquelles la loi prévoit expressément la possibilité de la résiliation judiciaire.

L'attendu ne visant expressément que le contrat de travail à durée indéterminée, aucun texte de cette nature n'existe. Il est seulement possible de faire état de contrats voisins mais distincts, dans lesquels l'absence d'une faculté de résiliation unilatérale rend nécessaire le recours éventuel au juge. On peut citer : le contrat d'apprentissage (article L. 117.17 du Code du Travail) et le contrat à durée déterminée dans la situation très particulière où en cas d'accident du travail, à l'expiration de la période d'arrêt de travail, l'employeur ne peut proposer un nouvel emploi au salarié inapte à celui qu'il occupait précédemment (article L. 122-32-9 du Code du Travail) (sur cette question voir les obs. de C. Fuentes, *Dr. Ouv.* 2001, p. 519).

Ainsi la jurisprudence s'est-elle inversée : à l'absence d'interdiction expresse permettant l'utilisation de la résiliation judiciaire s'est substituée l'exigence d'une prévision expresse de son usage par le législateur.

En l'état se pose la question de savoir si le salarié sera de son côté recevable à poursuivre la résiliation judiciaire du contrat en cas de faute patronale. Cela a été admis jusqu'à présent par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (arrêt du 2 mars 1996, *RJS* 1996, p. 241 n° 100).

Le salarié y aura parfois recours, en particulier si la vie à l'entreprise est rendue intolérable du fait de l'employeur. L'usage en pareil cas de sa propre faculté unilatérale de rupture pour la démission peut comporter des inconvénients importants (perte des indemnités de rupture, difficultés pour obtenir le bénéfice de l'assurance-chômage) à moins que l'attitude de l'employeur ne soit de nature à lui rendre la rupture imputable et à la transformer en licenciement.

F.S.