

**CONTRAT DE TRAVAIL – Manquement de l’employeur à ses obligations contractuelles –
Demande du salarié en résiliation judiciaire – Date d’effet – Jour du jugement accueillant la demande.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 janvier 2007

Sté SOCFIM contre **B.**

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que Mme B., employée de la société SOCFIM, est intervenue en 1999 auprès de son employeur pour dénoncer le harcèlement moral qu’elle aurait subi de la part d’un supérieur hiérarchique ; qu’en avril 2001, l’intéressée n’a pas repris son travail pour cause de maladie ; qu’elle a saisi le Conseil de prud’hommes, par requête en date du 21 février 2003, d’une demande de résiliation du contrat de travail en invoquant le harcèlement moral et a réclamé des indemnités calculées à la date de l’audience de plaidoirie ;

Sur le second moyen :

Attendu qu’il est fait grief à l’arrêt infirmatif attaqué d’avoir prononcé la résiliation du contrat de travail de la salariée aux torts de son employeur à la date de son prononcé le 14 décembre 2004 et d’avoir condamné ce dernier à verser à la salariée diverses sommes au titre de cette rupture, alors, selon le moyen, que le juge qui prononce la résiliation judiciaire d’un

contrat de travail aux torts d’un employeur ne peut en fixer la date qu’au jour où l’employeur a manqué à ses obligations ou au jour où la demande de résiliation a été formée ; qu’en prononçant la résiliation du contrat de travail de Mme B. à la date de son arrêt, la Cour d’appel a violé l’article 1184 du Code civil ;

Mais attendu qu’en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, sa prise d’effet ne peut être fixée qu’à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu’à cette date le salarié est toujours au service de son employeur ; que le moyen n’est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Bouret, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Nicolas et de Lanouvelle, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Lorsqu'un employeur n'exécute pas ses obligations contractuelles, le salarié qui en est victime peut ne pas souhaiter rester à son service. Mais la démission lui fera notamment perdre le bénéfice des indemnités de rupture et de la réparation du préjudice que lui auront causés ces manquements patronaux.

Il peut prendre acte de la rupture du contrat en demandant à ce qu'elle produise les effets d'un licenciement injustifié (RPDS déc. 2004, Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ; v. ci-après les obs. de X. Médeau sous Soc. 4 avril 2007). Mais le salarié peut aussi, afin de limiter l'incertitude juridique et continuer à bénéficier de son salaire, solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail, c'est-à-dire demander au juge de prononcer la rupture du contrat aux torts de l'employeur (J.-Y. Frouin "Les ruptures du CDI à l'initiative du salarié", RDT 2007 p. 150).

L'espèce rapportée (PBRI) concerne la fixation de la date de la rupture. La date retenue revêt de l'importance en ce qui concerne le montant des indemnités dues par l'employeur.

Une action en résiliation judiciaire d'un contrat n'a pas d'incidence sur l'existence ni même sur l'exécution dudit contrat – même si l'on conçoit aisément que ce principe juridique soit mal vécu par le cocontractant ainsi attiré devant le juge. La Chambre sociale, par la décision rapportée, décide que la date d'effet de la résiliation n'est ni celle des manquements commis par l'employeur, ni laissée à la libre appréciation des juges du fond. La prise d'effet de la résiliation ne peut qu'être fixée qu'à la date de la décision judiciaire – jugement prud'homal ou arrêt d'appel – la prononçant. La date de cette décision devient la date de la rupture.

Cette solution, anticipée par certains auteurs (J. Ferraro, Dr. Ouv. 2005 p. 377), est logique au regard de la jurisprudence sur les motifs justifiant le prononcé de la résiliation. Le juge doit prendre en compte l'ensemble des agissements de l'employeur y compris ceux commis en cours de procédure.