

En cas de manquement grave de l'employeur à ses obligations, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander aux juges de prononcer la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

À la différence de la prise d'acte, la demande de résiliation judiciaire implique la poursuite de la relation contractuelle, sauf évènement postérieur venant rompre le contrat de travail.

Au terme de la procédure, le juge peut soit débouter le salarié, soit prononcer la rupture du contrat aux torts de l'employeur produisant les effets, selon le cas, d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul.

Quels sont les manquements de l'employeur pouvant justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ?

Il a été jugé que les manquements suivants étaient suffisamment graves pour justifier une telle rupture :

- Le non-paiement du salaire (Cass. soc. 09.06.2017 n° 16.14020),
- Le retrait d'un véhicule de fonction (Cass. soc. 07.03.1996 n° 93-41127),
- La diminution significative des responsabilités du salarié (Cass. soc. 15.09.2016 n° 14-14922),
- Le défaut de fourniture du travail (Cass. soc. 31.01.2012 n° 10-26322),
- Les manquements de l'employeur à l'obligation de sécurité (Cass. soc. 08.06.2017 n°16-10458).

A contrario, n'est pas considéré comme un manquement suffisamment grave :

- La modification unilatérale du contrat de travail du salarié ne portant que sur une diminution des horaires de travail d'une demi-heure (Cass. Soc. 18.03.2016 n° 14-18.793).
- Le changement d'affectation du salarié n'ayant donné lieu à aucune modification de rémunération et du niveau de qualification et ne s'étant pas traduits par une modification réelle et substantielle des activités et responsabilité du salarié (Cass. soc. 05.04.2018 n° 16-24.232).
- L'employeur ayant payé une rémunération minorée pendant plusieurs mois en raison essentiellement d'une erreur du service de la comptabilité et ayant régularisé la situation (Cass. Soc. 21 janv. 2015 n° 13-14.704).
- Non-paiement d'heures supplémentaires pendant 11 mois (Cass. Soc. 20.10.2015 n° 14-18.595).

L'ancienneté des faits reprochés à l'employeur ne suffit pas à mettre en échec l'action en résiliation judiciaire du salarié.

En effet, la Cour de cassation a confirmé, en 2023, que les juges, face à une demande de résiliation judiciaire, doivent examiner l'ensemble des faits et les griefs invoqués par le salarié, **quelle que soit leur ancienneté**. (Cass. Soc. n° 21-25.973, Cass. Soc. 30 juin 2021, 19-18.533).

La résiliation judiciaire peut elle être invoquée quelque soit la nature du contrat de travail ?

La rupture peut être invoquée par le salarié :

- Sous CDI
- Sous CDD, en cas de faute grave au sens de l'article L.1243-1 du Code du travail.

En revanche, elle ne peut pas être demandée par l'employeur.

Quelle est la juridiction compétente ?

Le Conseil de prud'hommes.

Quelle est la situation du salarié pendant la durée de la procédure ?

Le contrat de travail doit être exécuté normalement. L'employeur ne peut pas en tirer un motif de licenciement (Cass. soc. 07.07.2004 n°02-42821).

La résiliation judiciaire peut elle être invoquée quelque soit la nature du contrat de travail ?

→ En cas de démission

La demande de résiliation judiciaire devient sans objet (Cass. soc. 30.04.2014 n°13-10772).

→ En cas de rupture conventionnelle

La demande de résiliation judiciaire est sans objet (Cass. soc. 10.04.2013 n°11-15651).

→ En cas de licenciement

Le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée et c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le bien fondé du licenciement notifié par l'employeur (Cass. soc. 02.03.2022 n° 20-14.099).

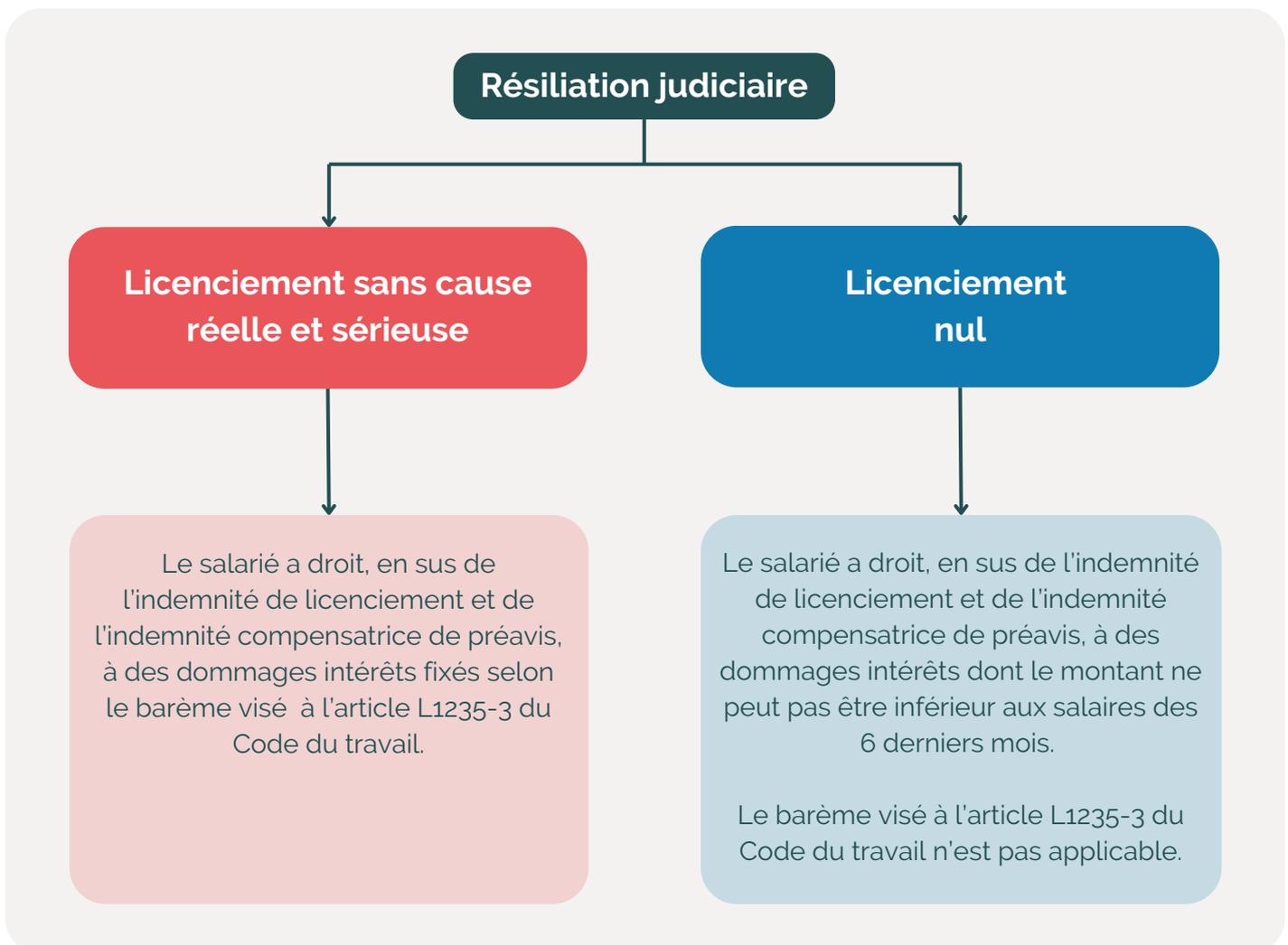
Quelles sont les issues possibles d'une demande en résiliation judiciaire et les conséquences afférentes ?

Si la demande de résiliation judiciaire est rejetée :

- Le juge déboute le salarié de sa demande. La relation de travail doit se poursuivre normalement.

Si le ou les manquements de l'employeur sont jugés suffisamment graves :

- La rupture est prononcée aux torts de l'employeur. Cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul, selon le statut de l'intéressé ou les manquements constatés.
- Le contrat de travail prend fin au jour de la décision judiciaire ou, si le salarié a été licencié pendant la procédure, à la date où le contrat a été rompu (Cass. soc. 15.05.2007 n°04-43663).





Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume

