

## L'impossible recours à la résolution judiciaire du contrat de travail pour sanctionner une faute du salarié

Christophe Radé

\*\*

Cet arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 9 mars 1999 constitue un nouveau coup porté à la résolution judiciaire du contrat de travail et contribue ainsi à renforcer l'autonomie du droit du licenciement.

Dans cette affaire, un salarié agricole avait été absent pour cause de maladie pendant quatre mois. Alors qu'il avait fait l'objet d'un avis d'aptitude à la reprise du travail, il ne s'était pas présenté dans les jours qui suivirent, sans fournir d'explication à son employeur. Cinq mois plus tard, le salarié avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et de paiement de diverses indemnités. La Cour d'appel de Douai avait bien prononcé la résolution du contrat, mais aux torts du salarié, notamment en raison de son absence, après l'avis d'aptitude à la reprise du travail, ce comportement ayant été qualifié d'« inexécution d'une obligation essentielle de son contrat ». L'arrêt est cassé, au visa des art. L. 122-14-3 et L. 122-41 c. trav. La Chambre sociale de la Cour de cassation estime en effet « qu'il appartenait à l'employeur, s'il estimait que le salarié ne respectait pas ses obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et de prononcer le licenciement de l'intéressé » et qu'à défaut le contrat était simplement suspendu, même si le travailleur n'avait pas repris le travail ni avisé l'employeur de son état de santé.

La solution repose tout d'abord sur le rappel de deux règles désormais classiques en droit du travail. La première veut que la maladie suspende simplement le contrat de travail, sans le rompre ; dégagée par la jurisprudence, la solution a été consacrée par la loi du 7 janv. 1981 pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (1) et par la loi n° 92-1446 du 31 déc. 1992 pour les victimes d'accidents ou de maladies sans cause professionnelle (2). La seconde interdit de considérer que l'absence, même prolongée du salarié, constitue un événement rompant le contrat de travail par application de la théorie des risques (3).

Mais, jusqu'à présent, il était admis que l'employeur disposait d'une option s'il souhaitait rompre le contrat de travail : soit licencier, soit obtenir du conseil de prud'hommes un jugement prononçant la résolution judiciaire du contrat. Cette seconde voie était pour l'employeur extrêmement précieuse puisque la rupture du contrat ne constituait pas techniquement un « licenciement » et lui épargnait le versement des indemnités afférentes à cette qualification. C'est cette possibilité, autrefois admise (I), qui semble ici directement remise en cause (II). On regrettera toutefois que les magistrats de la Chambre sociale de la Cour de cassation n'aient pas su profiter de l'occasion qui leur était donnée de condamner définitivement le recours à la résolution judiciaire du contrat de travail (III).

## I - La résolution judiciaire du contrat de travail conjugée au passé

Les termes du débat sont connus (4). La résolution judiciaire n'a pas été prévue par la loi du 13 juill. 1973 parmi les modes de rupture possibles du contrat de travail. Une question se pose alors : faut-il considérer que le législateur n'a souhaité imposer que des modes de rupture supplémentaires en droit du travail ou, au contraire, substituer aux règles issues du droit civil des normes particulières, adaptées au droit du travail et excluant, par application de l'adage *specialia generalibus derogant*, tout recours aux règles directement concurrentes du droit commun ? On le conçoit aussitôt, la réponse à cette question dépend essentiellement de la conviction que l'on peut avoir du degré d'autonomie du droit du travail. Or cette conviction dépend elle-même des indices d'autonomie fournis par la matière elle-même : existence de techniques juridiques particulières, mise en place d'ensembles de normes cohérents et complets, rendant inutile tout complément par le droit commun, émergence de principes fondamentaux propres à la matière, etc.

La question de la légitimité du recours à la résolution judiciaire du contrat de travail s'est logiquement posée, en premier lieu, à propos des salariés « protégés » qui bénéficient d'un statut protecteur dérogatoire au droit commun (régime de l'autorisation administrative de licenciement, nullité du licenciement irrégulier) et présentant une réelle ancienneté en droit du travail (loi du 16 avr. 1946 pour les délégués du personnel, ordonnance du 22 févr. 1945 pour le comité d'entreprise et loi du 27 déc. 1968 pour les délégués syndicaux), comparé aux règles légales applicables aux salariés « ordinaires » mises en place seulement après la loi du 13 juill. 1973. Dans les arrêts *Perrier* rendus en Chambre mixte par la Cour de cassation le 21 juin 1974, le recours à la résolution judiciaire a été logiquement banni en raison de la « protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun » dont ils bénéficient (5).

Mais la Cour de cassation n'a toutefois pas étendu la solution aux salariés ordinaires (6). Tout au plus a-t-elle réduit l'intérêt pour l'employeur de recourir à la résolution judiciaire en subordonnant la rupture aux conditions exigées par le code du travail, s'agissant des contrats à durée déterminée (7), ou en calquant les effets de la résolution sur ceux du licenciement s'agissant des contrats à durée indéterminée (8). Cette dernière évolution marque toutefois un « tournant » dans la mesure où la résolution judiciaire perd son autonomie en droit du travail et se trouve absorbée par les règles du licenciement disciplinaire (9).

## II - La résolution judiciaire du contrat de travail écartée au présent

La présente décision porte incontestablement un coup supplémentaire à la résolution judiciaire du contrat de travail. La Cour y affirme en effet qu'« il appartenait à l'employeur, s'il estimait que le salarié ne respectait pas ses obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et de prononcer le licenciement de l'intéressé ». La formule signifie sans détour qu'en présence d'une faute commise par le salarié l'employeur n'a d'autre recours que le licenciement et ne peut pas saisir le juge d'une demande en résolution judiciaire du contrat de travail aux torts du salarié (10).

Cette affirmation mérite une pleine approbation. Le code du travail a mis en place une sous-section consacrée spécifiquement à la « protection des salariés » et au « droit disciplinaire » qui vient s'ajouter aux règles concernant le licenciement en général (11). L'autonomie particulière du droit disciplinaire apparaît dès lors nettement, renforçant l'autonomie générale du droit du licenciement ; le visa conjoint des art. L. 122-14-3 et L. 122-41 c. trav. est de ce point de vue hautement significatif. Comment admettre en effet que l'employeur puisse priver le salarié de ces garanties légales en passant par le biais de la résolution du contrat de travail sans renoncer au caractère d'ordre public qui s'attache au statut du travailleur salarié ?

La solution apparaît de surcroît plus audacieuse que celle dégagée dans l'arrêt *Leudière* où la Chambre sociale de la Cour de cassation s'était contentée de calquer les effets de la rupture par résolution judiciaire sur ceux du licenciement, sans interdire le recours à l'art. 1184 c. civ. (12). Cette fois-ci, c'est le principe même de la résolution judiciaire du contrat de travail qui est écarté. La Cour de cassation, après avoir affirmé que l'employeur devait procéder au licenciement du salarié fautif, affirme qu'à défaut le « contrat de travail (...) se trouve toujours suspendu » et censure l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai le 30 juin 1995 qui l'avait admise.

C'est donc une nouvelle hypothèse de recours à la résolution judiciaire du contrat de travail qui disparaît, vingt-cinq ans après les arrêts *Perrier*. Un bilan s'impose pour déterminer quelles sont les hypothèses dans lesquelles il est aujourd'hui possible de recourir à la résolution judiciaire du contrat de travail, et quelles sont celles où cela ne l'est plus. Le recours à l'art. 1184 c. civ. doit donc être écarté pour les salariés protégés, en vertu de la jurisprudence *Perrier*, en présence d'un motif économique, en vertu de l'art. L. 321-1, al. 2, c. trav., dans sa rédaction issue de la loi n° 92-722 du 29 juill. 1992 (13), et d'une faute du salarié, par application du présent arrêt. S'agissant de la résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée, la résolution judiciaire demeure possible dans les conditions particulières prévues par l'article L. 122-32-9, al. 2, c. trav. ; dans les autres hypothèses, le recours à la résolution judiciaire n'est pas interdit mais privé d'intérêt puisqu'il est subordonné à la preuve d'une faute grave commise par l'une ou l'autre partie.

S'agissant enfin du sort du contrat en présence d'un motif personnel non disciplinaire, un doute demeure permis. *Strico sensu*, la solution dégagée dans cet arrêt *Grignon* ne semble pas devoir s'appliquer. Il convient par conséquent d'appliquer les règles dégagées dans l'arrêt *Leudière* et de faire produire à la résolution judiciaire les mêmes effets que le licenciement, ce qui équivaut, en réalité, à subordonner la résolution judiciaire aux mêmes conditions que la résiliation unilatérale (14). Dès lors, pourquoi continuer à affirmer que le contrat de travail peut toujours être résilié par le truchement de l'art. 1184 c. civ. ?

### III - La résolution judiciaire du contrat de travail condamnée dans l'avenir

La solution dégagée dans cet arrêt *Grignon* apparaît en réalité comme une demi-mesure. Certes, elle marque une nouvelle étape vers l'affirmation de l'autonomie du droit du licenciement et l'exclusion nécessaire de toute règle directement concurrente lorsqu'elle est issue d'autres branches du droit, et singulièrement du droit civil. Mais la Chambre sociale a laissé passer l'occasion rêvée de franchir la dernière étape et de bannir *par principe* la résolution judiciaire comme mode de rupture du contrat de travail. On se prend alors à rêver d'un attendu affirmant que le contrat de travail ne peut être rompu qu'en usant de l'un des modes prévus par le code du travail, et qu'il appartient aux parties qui entendent mettre un terme à leurs relations de prendre l'initiative de la rupture selon les modalités prévues par ce même code. Logique après l'arrêt *Leudière*, cette mise à l'écart (on pourrait même parler de mise à mort, tant la bête semble aujourd'hui moribonde) est devenue *impérieuse* pour donner à la jurisprudence dégagée depuis vingt-cinq ans la cohérence nécessaire. Les jours de la résolution judiciaire du contrat de travail sont donc comptés.

#### Mots clés :

**CONTRAT DE TRAVAIL** \* Suspension \* Maladie \* Licenciement \* Motif disciplinaire \* Rupture \* Résiliation judiciaire \* Faute \* Licenciement

(1) C. trav., art. L. 122-32-1 : « Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée (...) ».

(2) D. 1993, Lég. p. 110 ; c. trav., art. L. 122-24-4 : « A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident (...) ».

(3) Sur cette théorie et son application, notamment en droit du travail, V. notre étude, Pour une approche renouvelée de la théorie des risques, Petites affiches, n° 81, 7 juill. 1995, p. 26-35.

(4) A. Jeammaud, La résiliation judiciaire du contrat de travail face au droit du licenciement, D. 1980, Chron. p. 47 ; I. Daugareilh, La résolution judiciaire du contrat de travail, Dr. soc. 1992, p. 805.

(5) Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, D. 1974, p. 593, concl. A. Touffait ; H. Sinay, Un tournant du droit du travail : les arrêts *Perrier*, D. 1974, Chron. p. 237 ; JCP 1977, II, n° 18520, note R. Jambu-Merlin ; R. Latournerie, L'interprétation des textes assurant la protection du personnel dans les entreprises (sur l'arrêt de la Chambre mixte de la Cour de cassation du 21 juin 1974), D. 1975, Chron. p. 103.

(6) Cass. soc., 31 janv. et 3 avr. 1979, Dr. soc. 1979, p. 418, note J. Savatier ; 31 mai 1979, D. 1979, IR p. 328, obs. P. Langlois ; 9 avr. 1987, D. 1987, Jur. p. 437, note J. Mouly.

(7) Cass. soc., 20 mars 1990, JCP éd. E 1990, II, n° 15884, p. 611, n° 4, obs. P.-H. Antonmattei ; D. 1991, Jur. p. 143, note J. Mouly, et Somm. p. 278, obs. J. Mouly (15).

(8) Cass. soc., 20 janv. 1998, *Leudière*, D. 1998, Jur. p. 350, note C. Radé (16) ; JCP éd. E 1998, I, p. 662, note J. Mouly.

(9) L'expression est bien entendu empruntée au professeur H. Sinay dans son article de référence consacré aux arrêts *Perrier* (préc., note 5).

(10) A défaut de sanction pénale comparable au délit d'entrave, accompagnant l'interdiction formulée dans les arrêts *Perrier*, la seule sanction encourue par l'employeur est le rejet de la demande qu'il aura formulée et/ou la requalification de la rupture en licenciement.

(11) Ainsi, en présence d'un licenciement pour faute, il convient de cumuler les procédures des art. L. 122-14 et L. 122-41 c. trav. (Cass. soc., 18 oct. 1990, Bull. civ. V, n° 486 ; D. 1990, IR p. 259 (17)).

(12) Cass. soc., 20 janv. 1998, préc.

(13) D. 1992, Lég. p. 440.

(14) En ce sens nos obs. préc., spéc. n° 10 à 13.