

**Droit social 2001 p. 624**

**Feu la résolution judiciaire du contrat de travail**  
**Cass. soc., 13 mars 2001 Mulin c/ S<sup>té</sup> MFI Créations**

**Christophe Radé, Professeur à l'université Montesquieu-Bordeaux IV**

\*  
\*\*

**L'essentiel**

*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.*

1. Plus d'un quart de siècle après avoir rendu les très fameux arrêts *Perrier* (1), la Cour de cassation vient de franchir une étape décisive dans l'affirmation de l'autonomie du droit du travail vis-à-vis du droit civil. Visant les articles L. 122-14-3, L. 122-14-7 et L. 122-24-4 du Code du travail, ainsi que l'article 1134 du Code civil, la chambre sociale a en effet affirmé dans un arrêt du 13 mars 2001 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 ».

Finement soupesée, la formule exclut purement et simplement la technique de la résolution judiciaire du contrat de travail lorsque aucune disposition particulière ne le permet.

Si la solution avait été annoncée par une série de décisions récentes, elle n'en demeure pas moins exemplaire et mérite une approbation sans réserve dans la mesure où elle garantit aux salariés que le droit du licenciement ne sera pas édulcoré par l'application de techniques concurrentes issues du droit commun (I). Cette avancée considérable ne pourra pas demeurer isolée, car la logique autonomiste qui sous-tend l'arrêt commande de poursuivre le travail entrepris et de chasser toutes les techniques civilistes dès lors qu'elles permettent à l'employeur de contourner l'application des garanties statutaires reconnues aux salariés (II).

I. - Chronique d'une mort annoncée

2. Un simple regard sur les dispositions présentes dans le Code du travail suffit pour constater que le législateur n'a pas consacré la résolution judiciaire comme technique ordinaire de rupture du contrat de travail. La raison en est historiquement simple. Afin de protéger les salariés contre les engagements perpétuels, le législateur avait souhaité déroger au principe du *mutuus dissensus*, visé à l'article 1134, alinéa 2, du Code civil, pour reconnaître aux parties ayant passé un contrat de louage de service le droit de résilier unilatéralement leur convention à tout moment ; dès 1804, la volonté de consacrer une règle propre aux relations professionnelles était donc manifeste au travers de l'article 1780 du Code civil.

Il a pourtant fallu attendre 1974 pour que la résolution judiciaire soit formellement proscrite pour les salariés protégés, la Cour de cassation ayant à juste titre considéré que l'application de l'article 1184 du Code civil mettait en échec les dispositions « exceptionnelles et exorbitantes du droit commun » assurant la protection des représentants du personnel, et singulièrement la procédure d'autorisation administrative de licenciement (2). Dès lors, les conditions d'une mise à l'écart systématique de la résolution judiciaire semblaient réunies chaque fois que l'application du droit commun aboutirait à écarter l'application des règles « exceptionnelles et exorbitantes du droit commun » mises en place dans le Code du travail (3).

Dans un premier temps pourtant, la Cour de cassation a limité la notion de protection exorbitante du droit commun aux seuls salariés protégés et n'a pas souhaité pousser plus loin son entreprise, admettant toujours la résolution judiciaire pour les salariés ordinaires (4). Tout au plus avait-elle réduit l'intérêt pour l'employeur de recourir à cette technique en la subordonnant aux conditions exigées par le Code du travail, s'agissant des contrats à durée déterminée (5), ou en calquant d'une manière assez peu orthodoxe les effets de la résolution sur ceux du licenciement s'agissant des contrats à durée indéterminée (6).

Une étape importante fut franchie en 1999 à l'occasion de deux décisions convergentes. La première concernait un salarié embauché par l'intermédiaire d'un contrat de travail à durée déterminée ; la Cour de cassation déclara *irrecevable* la demande de résolution judiciaire présentée par l'employeur dans la mesure où l'article L. 122-3-8 du Code du travail ne mentionne pas cette technique parmi les possibilités de rompre par anticipation le contrat (7). La seconde décision concernait cette fois-ci un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée et auquel l'employeur reprochait des « fautes » ; la requête fut là encore rejetée, la Cour affirmant à cette occasion qu'« il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et de prononcer le licenciement de l'intéressé » (8). Dans ces deux décisions, on voyait très nettement poindre une véritable évolution puisque la Cour de cassation acceptait de combattre la résolution judiciaire pour des salariés non protégés mais bénéficiant de garanties particulières soit dans le cadre de la législation sur les contrats à durée déterminée, soit dans le cadre du droit disciplinaire. Devant cet incontestable enrichissement de la notion de « protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun », la pérennité de la résolution judiciaire comme mode de rupture du contrat de travail était fortement compromise toutes les fois que le législateur n'y avait pas formellement fait appel et que l'employeur prétendait faire l'économie d'un licenciement.

2. Cet arrêt rendu le 13 mars 2001 vient donc conclure fort opportunément cette évolution. Sous les formes en apparence banales d'une décision rendue en formation restreinte et sans publicité particulière (9), il s'agit d'un arrêt d'une importance théorique capitale. Certes, l'affaire concernait un salarié absent pour cause de maladie et qui bénéficiait, à ce titre, d'une protection renforcée ; on se rappellera à cet égard que la Cour de cassation avait, également pour éviter le contournement des règles spécifiques présentes dans le Code du travail, interdit aux parties de rompre le contrat de travail du salarié malade d'un commun accord (10).

Mais la portée de la solution excède très largement la situation des salariés malades ou accidentés, comme le montre la conjonction du visa et de l'attendu de principe qui fondent pleinement, à la fois sur un plan *technique* et *rationnel*, l'exclusion de la résolution judiciaire.

3. La Cour s'est en premier lieu fondée sur l'article L. 122-14-3 du Code du travail qui fixe l'office du juge en matière de licenciement ; ce dernier est chargé « d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ». Ce texte constitue, à n'en pas douter, l'une des pièces essentielles des « garanties » offertes par la loi au salarié dont le contrat est résilié, comme le rappelle la Cour de cassation : « l'employeur (...) dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, (en respectant les garanties légales) ». On comprend dès lors pourquoi il était impérieux d'écartier le recours à la résolution judiciaire du contrat de travail dans la mesure où la rupture du contrat qui en résulte ne saurait s'apparenter à un licenciement, défini comme la résiliation unilatérale et extrajudiciaire du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, et ne peut donc déclencher l'application des articles L. 122-4 et suivants du Code du travail. Admettre la résolution judiciaire du contrat de travail, c'est donc renoncer à l'exigence de l'indemnité de licenciement, du délai-congé, de la procédure de licenciement qui garantit le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction, faire fi de l'exigence d'une cause réelle et sérieuse et du contrôle scrupuleux du juge sur les motifs de l'employeur, ainsi que des éventuelles priorités de réembauchage, etc. L'ensemble de ces avantages, qualifié par l'arrêt de *garanties légales*, constitue le socle du statut du salarié qu'il convient de protéger.

4. La Cour a en deuxième lieu visé l'article L. 122-14-7 du Code du travail qui contient deux principes essentiels.

L'alinéa premier de ce texte dispose tout d'abord que « Les règles posées à la présente section en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés » ; ce texte montre bien qu'il existe un « droit commun du licenciement », présent aux articles L. 122-4 à L. 122-14-18 du Code du travail, et des règles spéciales applicables à certains motifs (11), qu'il s'agisse de l'incapacité physique, du motif disciplinaire, du motif économique ou de la réduction de la durée contractuelle du travail à la suite de l'application dans l'entreprise d'un accord de réduction du temps de travail (12). Cette référence était ici nécessaire dans la mesure où le salarié était menacé en raison de son état de santé.

Elle est également utile pour comprendre l'exception au principe de l'exclusion de la résolution judiciaire dans « les cas où la loi en dispose autrement ». Le Code du travail n'a en effet pas totalement exclu le recours à la résolution judiciaire. Cette technique a simplement été écartée comme mode de rupture ordinaire du contrat de travail mais continue à jouer un rôle résiduel pour certains salariés qui bénéficient d'une protection particulière. S'agissant de la rupture du contrat d'apprentissage (C. trav., art. L. 117-17) ou du sort du contrat de travail à durée déterminée lorsque le salarié a été reconnu inapte à occuper un poste dans l'entreprise (C. trav., art. L. 122-32-9, al. 2) (13), le Code du travail a en effet prévu la saisine du conseil de prud'hommes afin que soit *judiciairement* prononcée la résiliation du contrat. On doutera d'ailleurs que, dans ces hypothèses très marginales, ce soit l'article 1184 du Code civil qui fonde la résolution dans la mesure où les textes du Code du travail se suffisent à eux-mêmes et posent des conditions particulières : le contrat d'apprentissage ne pourra en effet être résilié judiciairement qu'en présence d'une « faute grave ou de manquement répété d'une des parties à ses obligations ou en raison de l'incapacité de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par le décret prévu à l'article L. 119-4 » et le contrat de travail à durée déterminée que « si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-32-5, au salarié titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un tel emploi offert à ces conditions ». Il nous semble que l'application de la règle spéciale chasse la règle générale et que l'article 1184 du Code civil ne pourrait pas être invoqué au soutien de la demande présentée, sur ces deux fondements, au conseil de prud'hommes. C'est donc bien la résolution judiciaire de droit commun qui vient de disparaître en droit du travail.

Le visa de l'article L. 122-14-7 du Code du travail présentait dans cet arrêt du 13 mars 2001 un autre intérêt. Le troisième alinéa de ce texte précise en effet que « Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de (se) prévaloir » des règles présentes dans la section consacrée au droit commun du licenciement, ce qui montre que ces règles sont d'ordre public et qu'il n'est pas question d'y renoncer ou d'y déroger en dehors des dispositions « qui assurent une protection particulière à certains salariés ». Voilà qui constituait une raison supplémentaire pour écarter le recours à la résolution judiciaire.

5. On notera enfin la présence plus énigmatique de l'article 1134 du Code civil pour clore la liste des textes visés dans l'arrêt. Si l'on comprend bien que tout ce qui touche au « contrat » de travail renvoie nécessairement à l'article 1134 du Code civil, on s'explique en revanche moins pourquoi la Cour a éprouvé le besoin de viser ce texte dans une hypothèse où, précisément, il n'avait réellement pas sa place (14). Si les alinéas premier (le contrat est la loi des parties) et troisième (le contrat doit être exécuté de bonne foi) s'appliquent sans hésitation au contrat de travail, les plus grands doutes existent s'agissant de l'alinéa deuxième qui consacre le *mutuus dissensus* comme principe de rupture. La raison en est simple et a déjà été évoquée : le Code civil a, depuis les origines, posé un autre principe pour le contrat de louage de service qui peut être résilié unilatéralement par les parties. Dans ces conditions, l'alinéa deuxième de l'article 1134 du Code civil n'a, selon nous, pas sa place lorsque est en cause la rupture du contrat de travail (15).

6. Il y a toutefois un absent de marque dans ce visa ; il s'agit de l'article L. 122-4 du Code du travail qui nous paraissait devoir y figurer en bonne place. Ce texte, qui ouvre la sous-section 1 consacrée à la « Résiliation du contrat » et contient les règles applicables à la démission et au droit commun du licenciement, dispose en effet dans son alinéa premier que « Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies ». On peut tirer de cette formule des enseignements déterminants. Ce premier alinéa a en effet pour objet de régir la « cessation » du contrat de travail ; cette formule est suffisamment vaste pour englober la résiliation, qu'elle soit unilatérale ou bilatérale, judiciaire ou extrajudiciaire, mais également tout acte ou tout fait qui aurait pour objet ou pour effet de mettre fin aux relations contractuelles, quelle qu'en soit la forme et peu important la technique utilisée. Or le texte prend soin de préciser que cette cessation s'effectue « sous réserve de l'application des règles ci-après définies », ce qui signifie que le contrat de travail ne peut cesser que dans les conditions prévues par la sous-section 1, c'est-à-dire par application du droit commun de la démission et du licenciement, et par renvoi de l'article L. 122-14-7, sur le fondement des « dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définies par les dites dispositions » (16). Dès lors, et compte tenu de l'absence de toute indication dans le Code du travail permettant au juge de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail, il n'y a logiquement pas lieu de l'admettre.

7. La mise à l'écart de la résolution judiciaire s'imposait donc ; dans ces conditions, et comme le confirme ici la chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur n'est pas « recevable (...) à demander la résiliation judiciaire » du contrat de travail (17). La Cour tire ainsi sur le plan procédural les conséquences d'une affirmation fondamentale : l'employeur n'a en effet pas le « droit » de demander la résolution judiciaire du contrat de travail. Reste à savoir quel sera le comportement du juge qui rejette la demande de résolution judiciaire : doit-il en effet refuser purement et simplement de statuer ou au contraire opérer un requalification et tirer les conséquences de ce qui s'apparente alors en un licenciement (18) ? Rien n'est moins sûr car rien ne dit que l'employeur souhaitera licencier le salarié si le juge refuse d'examiner la demande de résolution judiciaire car il prendra alors le risque d'en supporter les « torts » (19). Il nous paraît donc préférable de se contenter d'un jugement d'irrecevabilité et de ne statuer sur le licenciement que si l'une des parties en a fait la demande. Dans un arrêt rendu le 6 février 2001, la Cour de cassation semble d'ailleurs s'orienter dans cette direction. S'agissant du contrat d'apprentissage, la Cour de cassation a en effet affirmé que « la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors les cas prévus par l'article L. 117-17 du Code du travail, est sans effet » (20) ; or en privant la rupture d'effet sans la requalifier pour la faire correspondre à l'une des hypothèses visées par le Code du

travail, la Cour semble indiquer que le juge ne doit procéder de sa propre initiative à aucune requalification de la rupture lorsqu'il n'est saisi d'aucune demande en ce sens.

**8.** Compte tenu de la généralité des règles visées et de la formule adoptée, il faut donc aujourd'hui considérer que la résolution judiciaire du contrat de travail doit être bannie dès lors qu'elle n'a pas été expressément prévue. Cette solution consacre ainsi d'une manière éclatante l'autonomie du droit du travail. Car c'est bien d'autonomie qu'il s'agit, et pas seulement de *spécificité* ou de *spécialité* dans la mesure où la mise à l'écart de la résolution judiciaire « de droit commun » résulte non pas de la concurrence directe avec des hypothèses de « résolutions judiciaires » propres au droit du travail (21), mais bien de l'absence de toute référence lui donnant officiellement droit de cité. On peut donc tirer de cet arrêt un principe déterminant : *les règles issues du droit civil ne peuvent s'appliquer en droit du travail qu'à condition de ne pas priver les salariés de garanties légales ou lorsque le Code du travail l'a expressément prévu*. L'affirmation de ce principe, qui justifie la solution ici adoptée, pourrait alors bien s'étendre à d'autres cas de figure et marquer le signal d'un mouvement de reflux des techniques civilistes de plus grande ampleur.

## II. - Esquisse de morts annoncées

**9.** En justifiant la mise à l'écart de la résolution judiciaire par le souci de protéger les garanties reconnues par le Code du travail aux salariés, la Cour de cassation ouvre la voie à un vaste chantier. Il n'est pas aujourd'hui irréaliste de penser que d'autres techniques également menaçantes des droits et libertés des salariés dans l'entreprise pourraient être mises à l'écart.

**10.** La solution pourrait tout d'abord être étendue aux autres modes de rupture issus du droit commun, à commencer par les *accords de rupture amiables*. Sans reprendre les termes d'un débat très largement connus, nous pensons que les raisons de les exclure du débat sont exactement les mêmes que celles qui ont conduit à l'éviction de la résolution judiciaire, et qu'on pourrait même trouver des justifications supplémentaires.

À s'en tenir aux textes, les dispositions de l'article L. 122-4 du Code du travail devraient suffire à se convaincre de la solution. Ce texte dispose, rappelons-le, dans son alinéa premier que « *Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies* ». Or non seulement les « *règles ci-après définies* » ne visent pas l'accord de rupture amiable comme mode normal de rupture du contrat de travail, maison relèvera de surcroît que le texte ne vise que la rupture « *à l'initiative d'une des parties contractantes* » et non « *des deux parties contractantes* ». Pour cette double raison, il nous semble que le moment est venu d'annuler les accords de rupture amiables « clandestins » (non prévus par le Code du travail) (22).

Une autre raison commande cette condamnation. La conclusion d'un accord de rupture amiable constitue une menace pour les « *garanties légales* » reconnues au salarié (23). Dans l'hypothèse où il souhaite volontairement quitter l'entreprise, l'accord ne lui sera d'aucune utilité dans la mesure où il pourra démissionner ; si l'employeur souhaite le dispenser de son obligation de préavis, alors il pourra valablement le faire unilatéralement, par simple courrier et sans qu'il soit besoin de conclure un contrat. L'employeur pourra également lui attribuer une indemnité de départ dont l'attribution serait pleinement conforme au principe de faveur, le salarié démissionnaire n'ayant en effet pas droit à l'indemnité de licenciement. Dans l'hypothèse où c'est l'employeur qui souhaite le départ du salarié, la conclusion d'un accord de rupture amiable lui permet de faire l'économie d'un licenciement ; dans ce cas de figure, en pratique extrêmement fréquent, la qualification juridique retenue par les parties masque la nature réelle de la rupture et prive potentiellement le salarié des garanties que lui reconnaît la loi. La raison qui a justifié la mise hors jeu de la résolution judiciaire commande par conséquent de considérer comme nuls les accords de rupture amiables (non autorisés) et ce sur le fondement des articles L. 122-4 du Code du travail et 6 du Code civil (24).

Comme pour la résolution judiciaire, on note déjà un certain courant qui préfigure le rejet de l'accord de rupture amiable. Non seulement la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 a imposé l'application des règles de licenciement pour motif économique aux accords de rupture, tant individuels que collectifs (25), mais la Cour de cassation a interdit ce mode de rupture pour les représentants du personnel (26) ou les salariés dont le contrat se trouve suspendu à la suite d'un accident ou d'une maladie (27). Par ailleurs, les tribunaux requalifient les accords de rupture amiable en transaction, pour les annuler, lorsqu'un différend existait entre les parties (28). Une dernière étape restera à franchir. Gageons que la Cour de cassation, dans le sillage de cet arrêt du 13 mars 2001, n'hésitera pas.

**11.** Il nous semble également que la rupture du contrat fondée sur la survenance d'un événement présentant les caractères de la *force majeure* devrait logiquement être écartée pour des motifs comparables.

Les raisons techniques qui commandent son éviction sont en effet les mêmes que pour la résolution judiciaire et l'accord de rupture amiable : hormis le contrat de travail à durée déterminée (C. trav., art. L. 122-3-8) ou le contrat de travail temporaire (C. trav., art. L. 124-5), le Code du travail n'a pas souhaité d'une manière générale admettre la théorie des risques (29). Dans un certain nombre d'hypothèses d'ailleurs le législateur a tenu compte d'événements qui pourraient s'opposer à la poursuite des relations contractuelles ; ces règles concernent l'apprenti inapte à exercer le métier auquel il se préparait (C. trav., art. L. 117-17), les salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi (C. trav., art. L. 122-24-4 et s.), la femme en état de grossesse ou le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque l'employeur se trouve dans « *l'impossibilité (...), pour un motif non lié* » à l'état de grossesse ou à la maladie ou l'accident de maintenir le contrat (C. trav., art. L. 122-25-2 et L. 122-32-2). Mais en dehors de ces hypothèses particulières, il n'y a aucune raison d'admettre que le contrat de travail se trouve rompu autrement que par un acte de volonté de l'employeur dans le cadre d'un licenciement ; on note d'ailleurs dans la jurisprudence la plus récente une propension très nette des magistrats à faire reculer le rôle de la force majeure (30). Dans cette perspective, la force majeure deviendrait non pas une cause de rupture autonome mais une simple *cause réelle et sérieuse de licenciement*. Le salarié ainsi licencié bénéficierait alors de l'indemnité de licenciement, ce qui n'a rien de choquant dans la mesure où cette indemnité ne sanctionne pas un comportement fautif de l'employeur, mais compense le préjudice subi par le salarié qui quitte son entreprise et perd notamment l'ancienneté accumulée et les avantages qui s'y attachent.

**12.** Plus délicate est sans doute la question de la *nullité* du contrat de travail. On sait que depuis un certain temps la jurisprudence s'est également efforcée d'en réduire l'influence en droit du travail en se montrant très réticente notamment lorsque l'employeur invoque un dol du salarié pour obtenir l'annulation du contrat de travail (31). Pourrait-on alors envisager d'interdire à l'employeur d'invoquer une cause de nullité du contrat et le contraindre à passer par la voie du licenciement ? Une telle solution serait délicate à justifier. On remarquera tout d'abord que l'article L. 121-1 du Code du travail fait directement référence au droit commun dans une section manifestement orientée vers la formation du contrat de travail ; les règles sanctionnant la nullité, les conditions générales de validité des conventions semblent donc trouver leur place en droit du travail, par la volonté même du législateur. Par ailleurs, le licenciement, qui constitue un mode de « *résiliation* » du contrat de travail, vise à tirer les conséquences d'événements survenus au stade de l'exécution et n'a pas en principe vocation à rompre un contrat qui ne se serait pas valablement formé ou à sanctionner des fautes (dol, violence) qui seraient antérieures à la conclusion de l'acte ; on sait en effet que la faute présuppose que le salarié a manqué à une obligation professionnelle, ce qui est exclu notamment lorsque le contrat de travail se trouve valablement suspendu (32) et à plus forte raison lorsqu'il n'était pas encore formé.

**13.** Enfin, et pour clore là une liste qui n'a pas vocation à être exhaustive, d'autres techniques issues du Code civil

devraient être menacées. Nous pensons bien entendu à la transaction à laquelle la jurisprudence actuelle semble toujours attachée. Or nous pensons non seulement que ce contrat déroge aux dispositions relatives au reçu pour solde de tout compte (C. trav., art. L. 122-17), mais encore qu'elle se heurte directement à l'article L. 122-14-7 du Code du travail. Le troisième alinéa de ce texte dispose en effet, à propos des règles qui forment le droit commun du licenciement, que « *Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de s'en prévaloir* ». Or en concluant une transaction, le salarié renonce au contrôle que le juge doit exercer, en vertu de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, sur la cause réelle et sérieuse du licenciement dont elle prétend régler les effets. Compte tenu de l'autorité de la chose jugée s'attachant à cet acte (C. civ., art. 2052), la Cour de cassation refuse en effet au juge le droit de s'assurer du caractère réel et sérieux des motifs visés par l'employeur (33) ; tout au plus doit-il vérifier que ces motifs étaient de nature à fonder un licenciement et notamment que les faits considérés par l'employeur comme fautifs pouvaient valablement recevoir cette qualification (34). Le salarié qui conclut une transaction renonce donc illégalement aux garanties que le législateur ; il faut donc apprendre à se passer de la transaction en matière de licenciement (35).

\*\*\*

**14.** Loin d'apparaître comme anodin, l'arrêt que vient de rendre la chambre sociale de la Cour de cassation marquera sans doute l'histoire du droit du travail. En décidant d'exclure du débat une technique issue du droit commun qui aboutissait à priver les salariés des garanties légales en matière de licenciement, la Cour de cassation a en effet ouvert la voie à de nouvelles avancées. L'enjeu de ce mouvement pour le droit du travail n'est pas seulement *identitaire*. En écartant les règles issues du droit commun, la jurisprudence réalise en réalité la volonté du législateur de voir les garanties reconnues aux salariés largement appliquées et contribue à simplifier les règles applicables à la relation de travail en faisant disparaître les situations de conflits et les incertitudes qui en résultent.

Cour de cassation  
(Chambre sociale)

13 mars 2001

M. Daniel Mulin c/ S<sup>té</sup> MFI Créations

Attendu que M. Mulin 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 ;

*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. Mulin 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<sup>er</sup> 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. Mulin et l'a débouté de ses demandes d'indemnité de rupture et d'indemnités de congés payés, l'arrêt rendu le 30 octobre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Laisse à chaque partie la charge respective de ses dépens ;

M. Waquet, cons. doy. f. f. pdt ; M. Texier, cons. rapp. ; M. de Caigny, av. gén.

[n° 989 F-P sur le troisième moyen]

#### Mots clés :

**CONTRAT DE TRAVAIL** \* Rupture du contrat de travail \* Résiliation judiciaire du contrat de travail \* Exclusion

(1) Cass. chbre 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. pp. 237 et s. ; JCP G 1977, II, 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 civile de la Cour de Cassation du 21 juin 1974) », D. 1975, chron. pp. 103-114.

(2) Cass. chbre mixte, 21 juin 1974 : préc.

(3) A. Jeammaud, « La résiliation judiciaire du contrat de travail face au droit du licenciement », D. 1980, chron. p. 47. - I. D augareilh, « La résolution judiciaire du contrat de travail », Dr. soc. 1992, p. 805. - F. Géa, « Heurs et malheurs de la résiliation judiciaire en droit du travail "in" La rupture du contrat de travail en droits français et allemand », C. Marraud, F. Kessler, F. Géa, PU Strasbourg, 2000, p. 497.

(4) Cass. soc., 31 janv. 1979 et 3 avril 1979 : Dr. soc. 1979, p. 418, note J. Savatier-Cass. soc., 31 mai 1979 : D. 1979, inf. rap. p. 328, obs. P. Langlois. - Cass. soc., 9 avril 1987 : D. 1987, jur. p. 437, note J. Mouly.

(5) Cass. soc., 20 mars 1990 : JCP E 1990, II, 15884, p. 611, n° 4, obs. P.-H. Antonmattei.

(6) Cass. soc., 20 janv. 1998, Leudière : D. 1998, jur. p. 350, et la note ; JCP E 1998, jur. p. 662, note J. Mouly.

(7) Cass. soc., 15 juin 1999, S<sup>té</sup> Tartatou : Dr. soc. 1999, p. 836, obs. C. Roy-Loustaunau ; D. 1999, jur. p. 623, et la note ; JCP E 1999, jur. P. 2069, note J. Mouly.

(8) Cass. soc., 9 mars 1999, Grignon s/Sauvage et a. : D. 1999, jur. p. 365, et la note ; JCP E 1999, jur. p. 1200, note J.

Mouly.

**(9)** Si ce n'est la publication au *Bulletin*. Sur le décodage des arrêts, voir les explications fort opportunément publiées dans *Dr. soc.* 2001, p. 191.

**(10)** Cass. soc. 29 juin 1999, Lavenir c/ Sté Publitex : *Dr. soc.* 2000, p. 178, et la chron. ; *JCP E* 1999, jur. p. 2069, note J. Savatier. - Cass. soc., 4 janv. 2000, M<sup>me</sup> Josiane Choulet c/ Sté Froment : *D.* 2000, jur. p. 265, et la note.

**(11)** Nous distinguons cause et motif, alors que le Code aurait parfois tendance à les confondre. Le « motif » désigne le régime applicable au licenciement, alors que la « cause » renvoie à sa justification (nos obs. à *Dr. soc.* 2000, p. 218).

**(12)** À s'en tenir aux termes de la loi, le seul « motif » consacré formellement par le législateur est le « motif économique » défini à l'article L. 321-1 du Code du travail. Il n'y a pas *stricto sensu* de « motif personnel », mais tout au plus des motifs « non économiques » qui constituent une catégorie résiduelle, un vaste fourre-tout dans lequel on fait entrer tous les motifs qui reposent sur une cause non inhérente à la personne du salarié. Il est alors faux de prétendre que le motif tiré de l'introduction dans l'entreprise d'un ARTT n'est pas un motif personnel, puis que cette catégorie informelle contient en réalité tous les motifs non économiques ; ce dernier motif y a donc très naturellement sa place, compte tenu des termes mêmes de l'article 30-II de la loi du 19 janv. 2000.

**(13)** J. Mouly, « La résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée des salariés victimes d'une inaptitude physique à l'emploi : une résolution judiciaire en trompe-l'oeil », *Dr. soc.* 2000, p. 1068.

**(14)** Bien entendu, il est possible que ce texte ait été visé par l'arrêt rendu par la cour de Besançon le 30 octobre 1998, ou invoqué dans les mémoires.

**(15)** Cf. *infra* n° 10. On peut en revanche admettre qu'il serve de fondement à l'interdiction faite à l'une des parties de modifier unilatéralement le contrat de travail dans la mesure où aucune disposition dérogatoire à caractère général n'a été inscrite dans le Code du travail (voir nos remarques sous Cass. soc., 19 févr. 2001) : *Dr. soc.* 2001, p. 514.

**(16)** Le dictionnaire Robert considère d'ailleurs comme synonymes les expressions « sous réserve » et « sous condition ».

**(17)** Dans le même sens : Cass. soc., 15 juin 1999, Sté Tartatou : préc.

**(18)** Cass. soc., 22 févr. 2000, Hézard : *Dr. soc.* 2000, p. 441, obs. J. Mouly.

**(19)** Rappelons que la Cour de cassation a refusé de considérer que la rupture du contrat de travail peut être « imputable » au salarié si ce dernier n'a pas démissionné (Cass. soc., 30 mai 2000 ; M<sup>me</sup> de Carvalaud c/ Sté SDAB Obi Limoges : *Dr. soc.* 2000, p. 785, obs. G. Couturier ; *D.* 2000, Jur. p. 805, note J. Mouly). Toute rupture intervenue selon d'autres modalités doit donc s'analyser en principe comme un licenciement.

**(20)** Cass. soc., 6 févr. 2001 ; M. Gaudry c/ M. Vrignaud : *Dr. soc.* 2001, p. 437, obs. C. Roy-Loustaunau.

**(21)** Dans cette hypothèse le principe *specialia generalibus derogant* suffirait à exclure l'application de l'article 1184 du Code civil. Cf. *supra* n° 4.

**(22)** Ce mode de rupture est prévu pour le contrat d'apprentissage (C. trav., art. L. 177-1) et pour le contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 122-3-8), sans compter la possibilité de conclure une convention de conversion.

**(23)** Sur le débat autour de l'utilité et des risques inhérents à ce mode de rupture : *D.* 2000, jur. p. 265, sp. n° 11 et s.

**(24)** « On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes moeurs ».

**(25)** C. trav., art. L. 321-1, al. 2 : « Les dispositions du présent chapitre ont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent ».

**(26)** Cass. crim., 26 nov. 1985 : *Bull. crim.* n° 379. - Cass. soc., 2 déc. 1992 : *Dr. soc.* 1993, p. 155, rapp. P. Waquet.

**(27)** Cass. soc. 29 juin 1999, Lavenir c/ Sté Publitex : *Dr. soc.* 2000, p. 178, et notre chron. ; *JCP E* 1999, jur. p. 2069, note J. Savatier. - Cass. soc., 4 janv. 2000, *D.* 2000, jur. p. 265, et la note.

**(28)** Cass. soc., 29 mai 1996, M. Purier contre société Seduca et autre : *Dr. soc.* 1996, p. 687, note J. Savatier ; *D.* 1997, jur. p. 49, note P. Chazal : *JCP G* 1996, II, 22711, note F. Taquet ; *RJS* 1996, p. 407, chron. D. Corrigan-Carsin - Cass. soc., 2 déc. 1997, Sté le Livre de Paris : *Dr. soc.* 1998, p. 32, concl. P. Lyon-Caen.

**(29)** Sur cette théorie, notre art. « Pour une approche renouvelée de la théorie des risques », *Petites affiches* n° 81 du 7 juill. 1995, p. 26.

**(30)** Ainsi en matière d'incendie de l'entreprise (Cass. soc., 27 juin 2000 ; Ramassamy c/ Sté Plastibana : *RJS* 2000, n° 940) ou d'incarcération du salarié en raison du principe de la présomption d'innocence (Cass. soc., 21 nov. 2000 ; Sté La Redoute : *RJS* 2001, chron. J.-Y. Frouin, p. 3).

**(31)** Cass. soc., 5 oct. 1994, *D.* 1995, p. 282, note P. Mozas. - Cass. soc., 16 févr. 1999, M<sup>lle</sup> Bentezat : *Dr. soc.* 1999, p. 396, obs. B. Gauriau ; *D.* 2000, jur. p. 97, note T. Aubert-Montpeyssen. - Cass. soc., 30 mars 1999, M<sup>me</sup> Minaud c/ SA Elydel et Poupardin : *JCP G* 1999, II, 10195, note J. Mouly.

**(32)** Par exemple Cass. soc., 16 juin 1998 : *Bull. civ.* V, n° 323 (affaire de la carte postale).

**(33)** Dernièrement Cass. soc., 23 janv. 2001 ; M. Lamotte c/ Concept Librairie : *Dr. soc.* 2001, p. 320, obs. G. Couturier.

**(34)** Cass. soc., 6 avr. 1999, Deshayes c/ SA Technifil : *Dr. soc.* 1999, p. 641, obs. B. Gauriau : « le juge peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification ».

**(35)** Sur la possibilité de se passer de cette technique en y substituant d'autres accords conformes aux règles du droit du travail : notre chron. « L'autonomie du droit du licenciement (brefs propos sur les accords de rupture amiable du contrat de travail et les transactions) », *Dr. soc.* 2000, p. 178.

