

Revue de droit du travail 2007 p. 237

Date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail
Soc. 11 janvier 2007, pourvoi n° 05-40.626, publié au Bulletin

Jean Pélissier

*
**

« 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 ».

La résiliation judiciaire du contrat de travail ne cesse d'alimenter le contentieux. Malgré le grand nombre d'arrêts rendus en la matière, une question importante, relative à la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire, n'avait pas encore reçu de réponse claire. La Chambre sociale de la Cour de cassation avait décidé que « le juge qui prononce la résiliation du contrat d'apprentissage peut en fixer la date au jour où l'une des parties a manqué à ses obligations ou au jour où la demande de résiliation a été formée » (Soc. 1^{er} octobre 2003, *Bull. civ. V*, n° 249), mais elle avait également jugé plus récemment, toujours à propos d'un contrat d'apprentissage, que « l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat » (Soc. 4 juillet 2006, n° 04-45.576, *RDT* 2006. 239, obs. B. Lardy-Pélissier). L'arrêt rendu le 11 janvier 2007 (1), qui concerne une résiliation judiciaire d'un contrat à durée indéterminée, entend imposer une solution aux juges du fond : la prise d'effet de la résiliation judiciaire ne peut être fixée qu'à la date de la décision la prononçant dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de l'employeur.

La formulation est ferme mais elle ne répond que partiellement aux différentes questions relatives à la prise d'effet de la résiliation judiciaire des contrats à durée indéterminée.

La formulation est ferme. La Cour de cassation ne laisse plus aux juges du fond la liberté de choisir la date d'effet de la résiliation judiciaire. Elle leur impose une solution : la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire doit être fixée au jour du prononcé de la décision de justice.

Mais l'arrêt ne prend pas la peine de motiver la décision retenue. L'absence de motivation est d'autant plus regrettable que la logique juridique semble plutôt imposer une autre solution. Les juges prononcent la résiliation judiciaire au motif qu'une partie au contrat n'a pas rempli ses obligations. Il semblerait *a priori* naturel que la sanction de cette inexécution produise ses effets au jour où l'inexécution a été constatée ou, du moins, au jour où la victime de celle-ci demande au juge d'en tirer les conséquences (2). Un communiqué de presse de la Chambre sociale offre une explication. La rétroactivité de la résiliation au jour de l'assignation soulève de sérieuses difficultés d'application qui constitueraient une véritable impossibilité pratique (3). D'autres motivations auraient pu apparaître dans le texte de l'arrêt. Puisque la demande en résiliation judiciaire ne rompt pas le contrat de travail, le salarié continue, en principe, pendant toute la durée de la procédure, de fournir sa prestation de travail. Il acquiert normalement tous les droits résultant de cette prestation ; il serait paradoxal qu'il en soit privé du seul fait que son cocontractant ait violé ses propres obligations. L'employeur fautif ne doit pas bénéficier de sa faute pas plus que le créancier diligent ne peut être privé de ses créances. En d'autres termes, « la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur... ne saurait avoir pour effet de priver le salarié des droits qu'il tient de la poursuite de son contrat de travail jusqu'à sa résiliation par le juge » (4). Il aurait pu également être avancé que, puisque la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (5), elle doit, comme le licenciement, produire ses effets au jour où la décision de rupture est prise.

Par ailleurs, l'arrêt laisse planer un doute sur le champ d'application de la règle qu'il pose. Celle-ci s'applique dès lors que le salarié est toujours au service de l'employeur au jour du prononcé de la résiliation. Mais quand doit-on considérer que le salarié est au service de l'employeur ? Le salarié doit-il fournir effectivement sa prestation de travail pour être considéré « au service de son employeur » ? ou suffit-il que le contrat de travail soit toujours en cours ?

Si le contrat de travail est déjà rompu au moment du prononcé de la résiliation judiciaire, il est certain que le salarié n'est plus au service de l'employeur. La coexistence entre le prononcé d'une résiliation judiciaire et d'une rupture du contrat antérieure à ce prononcé se rencontrera rarement. Lorsque le salarié a rompu le contrat de travail après avoir introduit une demande en résiliation judiciaire en démissionnant ou en prenant acte de la rupture (6), la démission ou la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat et rend la demande de résiliation judiciaire sans objet. Il en est de même lorsque l'employeur met le salarié à la retraite au cours d'une procédure en résiliation judiciaire (7). Il n'existe, en droit positif, qu'une hypothèse où une résiliation judiciaire peut être prononcée alors que le contrat de travail a déjà été rompu. Elle concerne le cas où le salarié a été licencié après l'introduction d'une demande en résiliation judiciaire du salarié. Malgré le licenciement, le juge saisi d'une demande en résiliation judiciaire doit statuer sur celle-ci (8). La date d'effet de la résiliation judiciaire ne prendra pas effet au jour du prononcé de celle-ci puisque le salarié n'est plus au service de l'employeur. Elle devrait logiquement remonter au jour où le contrat a cessé de produire ses effets du fait du licenciement.

Mais on peut également estimer que le salarié n'est plus au service de l'employeur, alors même que le contrat de travail n'a pas été rompu, dès lors que le salarié ne fournit aucune prestation de travail lors du prononcé de la résiliation judiciaire. Il en sera ainsi lorsque le salarié est absent en raison d'une maladie ou d'un congé (parental ou de maternité) au jour du prononcé de la résiliation judiciaire. Faut-il décider dans ces cas que la date d'effet de la résiliation remontera à une date antérieure à son prononcé ? La réponse à cette question dépend de la justification donnée à la solution retenue dans l'arrêt commenté. Si cette solution est la conséquence du fait que le salarié a continué à fournir sa prestation de travail jusqu'au jour du prononcé de la résiliation judiciaire, il faut décider que le salarié absent de l'entreprise depuis plusieurs semaines ou plusieurs mois lorsque la résiliation judiciaire est prononcée n'est pas au service de l'employeur et que le juge peut fixer la date de prise d'effet de sa décision à une date antérieure au prononcé de la décision. Si, au contraire, on justifie la date de prise d'effet par les difficultés pratiques résultant de la rétroactivité ou par la conséquence logique du fait que la résiliation judiciaire produit les mêmes effets qu'un licenciement, il faut alors considérer que, même pendant les périodes d'inactivité du salarié, celui-ci reste au service de l'employeur et que la date d'effet de la résiliation doit être impérativement fixée au jour du prononcé de la résiliation.

Mots clés :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL * Résiliation judiciaire * Date de prise d'effet



(1) Arrêt également commenté, *D.* 2007. Jur. 913, note J. Pélissier.

(2) C'est d'ailleurs la solution qui est présentée dans l'avant-projet de réforme du droit des obligations et la prescription (l'art. 1160-1 de cet avant-projet prévoit que la résiliation judiciaire des contrats synallagmatiques à exécution successive prend effet au jour de l'assignation en résolution).


(3) « Lorsque le salarié est toujours au service de son employeur le jour où le juge prononce la résiliation, la fixation de sa prise d'effet à une date antérieure au prononcé soulève de sérieuses difficultés. Le contrat de travail, à la différence des autres contrats à exécution successive, comporte en effet, au-delà de la prestation de travail proprement dite, une série de droits concernant la personne du salarié et sa famille : couverture sociale de base, complémentaire, régimes de prévoyance, droit à la retraite de base et complémentaire, droit au titre de diverses allocations, etc.... Une application rétroactive de la résiliation du contrat de travail est de nature à remettre en cause tellement d'éléments qu'elle relève donc de ce qu'un arrêt de la première Chambre civile du 7 juin 1995 (*Bull. civ. I*, n° 244) qualifiait d'impossibilité pratique ».

(4) Conclusions de l'avocat général D. Allix.

(5) Soc. 20 janvier 1998, *Bull. civ. V*, n° 21 ; *Grands arrêts* n° 85, p. 311.

(6) Soc. 15 mars 2006, n° 05-41.376, *RDT* 2006. 24, obs. J. Pélissier  ; Soc. 31 octobre 2006 (deux arrêts), *RDT* 2007. 28, obs. T. Grumbach et J. Pélissier .

(7) Soc. 12 avril 2005, *RJS* 7/05, n° 732.

(8) Soc. 22 mars 2006, n° 04-43.933, *RDT* 2006. 24, obs. J. Pélissier  ; Soc. 7 novembre 2006, n° 05-41.509 et n° 04-45.427.