

RTD Civ.

RTD Civ. 2006 p. 314

La résiliation unilatérale sans motif et... sans abus

(Cons. const. 30 mars 2006, n° 2006-535 DC, inédit ; Civ. 1^{re}, 21 févr. 2006, n° 02-21.240, Lamy Civil, avr. 2006.1, éditorial J. Mestre)

Jacques Mestre, Professeur à l'Université Paul Cézanne (Aix-Marseille III); Doyen honoraire

Bertrand Fages, Professeur à l'Université Paris-Val-de-Marne (Paris XII)

Priorité à l'arrêt de la Cour de cassation dont voici brièvement les données. Par contrat à durée indéterminée conclu en 1993 avec une société qui exploitait une clinique, un anesthésiste avait reçu le droit exclusif d'effectuer le tiers des actes de son art pratiqués dans l'établissement. Or il avait été prévu que si une partie dénonçait ensuite la convention, elle devrait en aviser l'autre dans le respect d'un délai de préavis calculé en fonction du temps réel d'exercice et, par ailleurs, que le praticien pourrait céder le bénéfice de son contrat à un successeur, sous réserve de l'agrément des autres anesthésistes et de la société. Trois ans plus tard, c'est la société qui informe l'anesthésiste de ce qu'elle met fin à son engagement à compter de décembre 1996. Et trois semaines après, le poste libéré est occupé par l'épouse du médecin président du directoire de la société ! Au grand dam de l'évincé qui réclame des dommages-intérêts à la société et à son président pour rupture abusive de contrat et impossibilité de présenter un successeur. Et qui obtient satisfaction auprès de la Cour de Versailles, dont la décision est approuvée par la Cour de cassation.

Celle-ci précise d'emblée que « si la partie qui met fin à un contrat de durée indéterminée dans le respect des modalités prévues n'a pas à justifier d'un quelconque motif, le juge peut néanmoins, à partir de l'examen de circonstances établies, retenir la faute faisant dégénérer en abus l'exercice du droit de rompre ». Et elle admet ensuite que les juges du fond ont pu retenir une telle faute en relevant que le président du directoire (dont le comportement est imputé à la société) avait, dès mai 1996, manifesté aux trois anesthésistes de l'établissement son intention de voir son épouse y exercer la même spécialité sans contribution financière, puis fait preuve lors de tentatives de conciliation à l'automne 1996 d'atermoiements rendant difficile la présentation d'un successeur, avant de formuler, en décembre 1996, des propositions inacceptables pour leur destinataire. Ainsi, l'abus de droit reste manifestement dans l'esprit des juges le recours ultime, celui permettant en toute hypothèse de pondérer les solutions retenues par le législateur.

Du reste, c'est ce même abus de droit qu'a mis en avant le Conseil constitutionnel pour valider le feu, mais désormais célèbre, contrat première embauche (CPE), en indiquant que toute rupture « pourra être contestée devant le juge du contrat » et « qu'il appartiendra à l'employeur, en cas de recours, d'indiquer les motifs de cette rupture afin de permettre au juge de vérifier qu'ils sont licites et de sanctionner un éventuel abus de droit ».

De cette décision de constitutionnalité on retiendra également ce considérant selon lequel « il ne résulte ni du principe de la liberté contractuelle qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ni d'ailleurs d'aucun autre principe ou règle de valeur constitutionnelle que la faculté pour l'employeur de mettre fin au contrat première embauche devrait être subordonnée à l'obligation d'en énoncer préalablement les motifs ». Le droit du travail qui n'est plus rejoint ainsi, *via* le droit constitutionnel, le droit civil tel qu'il a toujours été...

Mots clés :

CONTRAT ET OBLIGATIONS * Résiliation * Résiliation unilatérale * Motivation * Abus * Préavis