

# Droit du travail - Transcription vidéo -Les ruptures imposées

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Jean-Michel Dorlet**

Bonjour. Bienvenue dans cette nouvelle séquence consacrée aux ruptures imposées. Nous allons chercher à comprendre les règles qui régissent ces différents modes de rupture spécifiques que sont, d'une part la résiliation judiciaire, d'autre part la rupture du contrat de travail pour un cas de force majeure.

## **Cécile Caseau-Roche**

Que faut-il comprendre par cette notion de rupture imposée ?

Reprenons le code. L'article 1231-1 prévoit que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut résulter soit d'un commun accord, soit à l'initiative d'une des parties. Mais en dehors des hypothèses visées par ce texte, il y en a d'autres.

En effet, la rupture peut être prononcée par le juge. Elle peut aussi résulter d'un cas de force majeure.

Commençons par la résiliation judiciaire.

La résolution du contrat est une sanction du défaut d'exécution prévue par le Code civil : l'article 1224. La question s'est alors posée de savoir si ce mode de rupture spécifique au Code civil pouvait être utilisé par l'employeur et le salarié. Initialement, la jurisprudence considérait que l'employeur pouvait utiliser ce mode de rupture dans les cas prévus par le Code du travail. Tel était le cas dans le contrat dans le cadre de l'alternance. Mais depuis la loi de 2018, il n'est plus possible d'utiliser ce mode de rupture pour l'alternance. De sorte que lorsque l'employeur veut invoquer une faute du salarié pour rompre le contrat de travail, il ne doit utiliser que le mode de rupture spécifique du Code du travail, c'est à dire le licenciement.

Pour le salarié, en revanche, cette possibilité est admise même lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé. Attention ! En droit du travail, la résolution n'a pas d'effet rétroactif. C'est pour ça qu'on parle de résiliation judiciaire.

## **Jean-Michel Dorlet**

Voyons tout d'abord les conditions de la résiliation judiciaire à la demande du salarié.

Celui-ci va saisir le Conseil des prud'hommes mais pas dans sa formation en référé. La particularité de la résiliation judiciaire, c'est que tout au long de la procédure, le contrat de travail est maintenu et se poursuit. Le salarié devra invoquer un manquement grave de l'employeur à ses obligations.

C'est exactement la même chose qui est demandée en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail. Ce manquement grave de l'employeur sera apprécié souverainement par les juges au jour de la décision de jugement.

Voyons quelques manquements graves de l'employeur qui ont été reconnus par la jurisprudence.

Tout d'abord, des faits de discrimination à l'encontre du salarié, même si ceux-ci sont anciens et qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une poursuite pénale.

Dans une affaire bien connue, l'employeur avait critiqué l'odeur nauséabonde de sa salariée de manière vexatoire. Cela a été considéré comme une atteinte à la dignité de la salariée, constitutive d'un manquement grave de l'employeur.

Une importante modification unilatérale du contrat de travail imposé constituera également un manquement grave.

La non fourniture du travail a été reconnue aussi par la jurisprudence ainsi que le non-respect de l'obligation de sécurité. Ce dernier point étant particulièrement important.

### **Cécile Caseau-Roche**

La question s'est posée devant les tribunaux de la conséquence de la régularisation par l'employeur en cours de procédure. Il faut en fait savoir que la procédure peut durer un certain temps et que pendant cette procédure, l'employeur pourrait vouloir bien régulariser la faute qu'on lui reproche.

Quelle est donc la conséquence de cette régularisation ?

La Cour de cassation considère qu'il appartient aux juges du fond de constater si l'employeur a ou non procédé à la régularisation des manquements reprochés. Ça peut être, par exemple, le non-paiement d'heures supplémentaires.

Et si les juges constatent qu'il y a bien une régularisation, alors la résiliation devient sans objet. D'où l'intérêt évidemment pour l'employeur de régulariser.

Mais la jurisprudence s'est ensuite interrogée dans l'hypothèse où l'employeur licencie le salarié entre temps. C'est à dire qu'il y a eu de la demande de résiliation, il y a eu un licenciement et après licenciement, l'employeur a régularisé. La Cour de cassation considère que dans ce cas, la régularisation ne peut survenir que jusqu'à la date du licenciement et que la régularisation après le licenciement ne peut être prise en compte, de sorte que la résiliation pourra être analysée par les juges.

Après avoir vu les conditions de la résiliation judiciaire selon un plan très classique, il nous faut voir les effets. D'abord, comme la procédure est longue et qu'il n'y a pas dans le Code du travail, comme pour la prise d'acte, un texte prévoyant une procédure accélérée, il est possible qu'entre le moment où le salarié a demandé la résiliation judiciaire et le moment où les juges se prononcent, d'autres événements interviennent.

Alors, est-ce que l'employeur et le salarié peuvent mettre fin au contrat pendant la procédure ? Et si oui, quel sens sont les conséquences ?

L'articulation avec les autres ruptures du contrat de travail fait l'objet d'une jurisprudence abondante. Selon les modes de rupture, les réponses ne sont pas les mêmes.

D'abord lorsque le salarié qui a d'abord commencé par faire une résiliation judiciaire, ensuite, enchaîne sur une prise d'acte, la Cour de cassation considère que la demande de résiliation devient sans objet. Mais les juges devront quand même analyser leur décision en prenant en compte les manquements invoqués à la fois sur la prise d'acte et sur la résiliation judiciaire.

Que se passe-t-il si les salariés, après la demande de résiliation judiciaire, démissionnent ou autres hypothèses partent à la retraite ?

Dans ce cas, l'action en résiliation judiciaire devient sans objet. Mais si on voit que les griefs invoqués par le salarié sont effectivement établis, il pourra alors obtenir réparation.

Autre question : l'employeur peut-il procéder à un licenciement après la résiliation ?  
Très logiquement, la jurisprudence considère que l'action est sans objet. Mais là encore, le juge prend en compte les griefs pour apprécier le licenciement.

### **Jean-Michel Dorlet**

Lorsqu'une demande de résiliation judiciaire a été engagée, une rupture conventionnelle est-elle encore possible ?

Oui, mais elle rend sans objet l'action en résiliation, sauf si le salarié, après la rupture conventionnelle, choisit d'intenter une action en nullité de la convention de rupture.

Est-il possible pour l'employeur de licencier le salarié alors qu'a été engagée une procédure de résiliation judiciaire ?

La réponse est positive, notamment si le salarié a commis entretemps une faute. Mais il y a un risque qu'encourt l'employeur, c'est que le salarié considère qu'il s'agit d'une mesure de rétorsion que de le licencier au lieu d'attendre la décision des juges pour rompre le contrat de travail. Il pourrait alors obtenir la nullité du licenciement en raison de l'atteinte à son droit d'ester en justice.

Que se passe-t-il si les faits reprochés sont justifiés ?

Les juges décideront de la rupture du contrat au jour de la décision, sauf si, entre temps, le contrat a déjà été rompu par l'une ou l'autre des parties. En cas d'appel, la date retenue sera celle du jugement, sauf s'il y a eu poursuite de l'exécution du contrat de travail.

Quels sont les effets alors de la résiliation judiciaire ?

Ce sont les mêmes que ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est à dire une condamnation au versement de toutes les indemnités, indemnités de licenciement, indemnités de préavis, indemnités de congés payés. Et il faut bien sûr rajouter les dommages et intérêts pour licenciement sans motif réel et sérieux relativement aux salariés protégés. Les effets seront identique à celui d'un licenciement nul.

### **Cécile Caseau-Roche**

Quels sont les effets, cette fois, si les faits reprochés par le salarié ne sont pas justifiés ?  
Autrement dit, si les juges considèrent que la faute de l'employeur n'est pas suffisamment grave pour justifier une résiliation judiciaire ?

Dans ce cas, très logiquement, le contrat est maintenu. Il y a donc poursuite de la relation contractuelle. Il est évident que la tentation est grande pour l'employeur d'invoquer cette action rejetée pour justifier un licenciement. Si tel est le cas, les juges considèrent que ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il est temps, pour que les choses soient bien claires, de comparer la prise d'acte de rupture avec la résiliation judiciaire. Ce sont en effet deux modes de rupture pour une même situation. Il faut alors comprendre quel est l'intérêt pour le salarié de choisir l'une plutôt que l'autre solution.

Les points communs, ce sont les mêmes griefs qui sont reprochés à l'employeur, à savoir un manquement grave de l'employeur qui empêche la poursuite de la relation contractuelle. Si j'ose dire, c'est pour le salarié, quelque part, un licenciement de l'employeur : il a commis une faute, le contrat est rompu.

Si les faits sont justifiés, c'est à dire si la faute est suffisamment grave, les effets sont les mêmes. Que ce soit la prise d'acte ou la résiliation judiciaire, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il y a en revanche deux grandes différences entre la prise d'acte et la résiliation judiciaire. D'abord, la procédure est vraiment différente. En effet, dans la prise d'acte, c'est le salarié qui rompt le contrat et la rupture est immédiate. Alors que dans la résiliation judiciaire, c'est le juge qui prononce la rupture et ce jugement peut intervenir très longtemps après l'action engagée par le salarié.

Par ailleurs, les effets sont en effet différents si les faits ne sont pas justifiés. En effet, si la faute invoquée par le salarié n'est pas suffisamment grave, dans le cas d'une prise d'acte, ça a les effets d'une démission. Alors que dans la résiliation judiciaire, le contrat est maintenu.

Il faudra donc pour le salarié et souvent pour son avocat, bien réfléchir avant de faire son choix entre une prise d'acte et une résiliation judiciaire. Sa situation professionnelle après la rupture du contrat est un critère déterminant pour savoir ce qui est stratégiquement le plus intéressant à faire.

### **Jean-Michel Dorlet**

Abordons désormais les cas de force majeure susceptibles de justifier une rupture du contrat de travail.

Retraçons tout d'abord le cadre juridique de la force majeure.

Dans le Code du travail, c'est en 2008 qu'a été introduite une section particulière traitant des conséquences d'une rupture pour des cas de force majeure. Dans le Code civil, c'est une réforme en 2016 qui a défini la force majeure pour la responsabilité contractuelle : c'est l'article 1218 du Code civil.

Pour traiter du régime applicable, voyons tout d'abord comment qualifier un cas de force majeure pour rompre le contrat de travail.

Il y a tout d'abord une définition jurisprudentielle de la force majeure, avec trois critères à réunir. Le premier est celui de l'extériorité. Il faut la survenance d'un événement extérieur, par exemple une catastrophe naturelle. Ensuite, il faut que cet événement ait été imprévisible. Lors de la conclusion du contrat, on parle d'imprévisibilité. Enfin, il faut que cet événement soit irrésistible dans son exécution, qu'on ne puisse le surmonter.

Dans le Code civil, une nouvelle définition est donnée pour la force majeure. Il s'agit d'un événement échappant au contrôle du débiteur, ne pouvant être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées.

### **Cécile Caseau-Roche**

Il y a une abondante jurisprudence sur la qualification de la force majeure.

Commençons par les rares hypothèses où la force majeure est admise. Il y a notamment l'hypothèse d'un cyclone qui a totalement détruit l'entreprise. Il y a également l'hypothèse d'un incendie qui a détruit le seul centre de production de l'entreprise, de sorte que l'entreprise a dû être fermée de façon définitive. Par ailleurs, un autre cas : il s'agissait d'un retrait administratif d'un agrément qui était nécessaire pour que le salarié exerce sa fonction dans une salle de jeux.

En dehors de ces hypothèses, il y a le plus souvent une jurisprudence restrictive qui admet rarement la force majeure. Ainsi, la destruction totale ou partielle des locaux de l'entreprise à la suite d'un incendie ou encore d'un cyclone, ou encore de gelée tardive n'est pas admise à partir du moment où la reprise de l'exploitation est possible, même si celle-là intervient tardivement ou qu'elle est onéreuse. De la même façon, l'incarcération ou la détention provisoire du salarié ne peut justifier la rupture du fait d'un cas de force majeure. Dans ces hypothèses-à, l'employeur devra procéder à la suspension du contrat de travail.

La Cour de cassation a d'ailleurs considéré que le décès de l'employeur n'est pas un cas de force majeure. Plus généralement, la cessation de l'entreprise, le redressement judiciaire ou les difficultés économiques ne sont pas des cas de force majeure.

Et plus récemment, la Cour de cassation pourrait admettre que la crise sanitaire ne soit pas non plus un cas de force majeure, dès lors que l'État a largement apporté des aides et subventionné les entreprises.

### **Jean-Michel Dorlet**

Voyons maintenant le régime applicable.

La rupture est de plein droit et c'est ce que précise le code civil. La rupture est immédiate à partir du moment où il y a un empêchement définitif d'exécuter le contrat de travail. La rupture se constate alors sans avoir à respecter de procédure particulière. En revanche, il faudra veiller à verser l'indemnité de congés payés lorsque ceux-ci n'ont pas pu être pris.

Il y a également un cas particulier défini par le Code du travail : la survenance d'un sinistre. En ce cas, le salarié a droit aux indemnités de rupture que sont les indemnités de préavis, de licenciement ainsi que les indemnités de congés payés. Cependant, le code du travail n'a pas donné de définition précise de ce qu'est un sinistre.

### **Cécile Caseau-Roche**

Que faut-il retenir en synthèse de ces deux modes de rupture ?

Concernant la résiliation judiciaire, ce mode de rupture est offert uniquement au salarié. Il doit justifier d'un manquement grave de l'employeur, saisir les prud'hommes et les effets sont variables selon que les faits sont ou non justifiés. Si les faits sont suffisamment graves, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les faits ne sont pas suffisamment graves, le contrat se poursuit en principe.

Concernant la force majeure, il faut bien comprendre que ce mode de rupture du contrat de travail est assez rarement admis. Il y a en effet trois critères appréciés strictement par les juges pour que leur rupture soit consommée. Dans ce cas, c'est une rupture immédiate et sans versement d'aucune indemnité. On comprendra alors pourquoi elle est rarement admise car elle est peu favorable pour le salarié. Il ne touchera des indemnités que si le cas justifiant la rupture est un sinistre, cette notion n'ayant pas été pour autant définie par la jurisprudence.

Merci de votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les ruptures imposées, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.