

Le salarié à l'initiative de son licenciement



Trois jurisprudences récentes sur la résiliation judiciaire du contrat de travail et de la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur.



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

Dans un arrêt du 9 novembre 2011, la Cour de Cassation vient de décider que l'absence de fixation des objectifs dont l'atteinte permet le versement d'une rémunération variable, constitue un manquement justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur. (1)

Le 3 novembre 2011, la Cour de Cassation a décidé que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour surveiller un salarié libre d'organiser son activité dont il devait établir un compte rendu justifie la rupture du contrat aux torts de l'employeur. Dans cette affaire, le système de géolocalisation était utilisé pour d'autres finalités que celles déclarées à la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté)(2)

Le 26 octobre 2011, la Cour de Cassation a décidé que le salarié pouvait fonder sa demande de prise d'acte en raison du non paiement d'heures supplémentaires sans nécessairement être tenu de demander le paiement desdites heures supplémentaires (3).

Les mécanismes de la prise d'acte et de la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur

Le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur par le licenciement ou à celle du salarié par la démission ou d'un commun accord par une rupture conventionnelle. Face aux manquements d'un employeur à ses obligations, le salarié dispose de deux moyens pour rompre le contrat en lui faisant produire les effets d'un licenciement injustifié.

La « prise d'acte de la rupture » : le salarié informe son employeur de la rupture du contrat de travail en raison des manquements de ce dernier à ses obligations. Si le juge considère que ces manquements justifiaient la rupture, celle-ci produira l'effet d'un licenciement abusif. Dans le cas inverse, elle produira l'effet d'une démission.

Le second mode de rupture est la résiliation judiciaire : le salarié demande au juge de prononcer la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

L'utilisation de ces « armes » empêche toute régularisation de la situation par l'employeur. Si le salarié est licencié après avoir demandé en justice la résiliation judiciaire de son contrat, le juge doit d'abord examiner la demande du salarié. C'est seulement si cette demande est infondée que le salarié pourra éventuellement contester son licenciement. C'est en quelque sorte un fusil à deux coups pour le salarié. En cas de prise d'acte, le licenciement postérieur est inopérant puisque le contrat est déjà rompu même si des griefs réels et sérieux pouvaient justifier le licenciement du salarié.

Chacun de ses deux modes de rupture présente le défaut de sa qualité. La résiliation judiciaire laisse le contrat se poursuivre tant que le juge n'a pas statué sur sa demande. Dans une petite entreprise, la situation risque d'être difficile à tenir humainement si le salarié et l'employeur travaillent tous les jours en sachant qu'ils sont en procès. A l'inverse, en rompant le contrat de travail, la prise d'acte dispense le salarié de travailler dans l'entreprise. En revanche, elle le laisse sans disposer d'une attestation de pole emploi lui permettant de bénéficier des allocations chômage tant que le juge n'a pas tranché ce litige. La « prise d'acte » implique que le salarié ait retrouvé un nouvel emploi.

Les principaux manquements reprochés à l'employeur sont l'absence de fourniture de travail, une modification du contrat de travail, le non respect de la législation anti tabac, le harcèlement moral ou le non paiement des salaires ou des heures supplémentaires.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

BOUTIRON Avocat
Avocat à la Cour
35, bis rue Joffroy d'Abbans
75017 Paris

Tél : 01 45 02 15 37
Fax : 01 45 00 63 71
jb@boutironavocat.com
www.boutironavocat.com
http://twitter.com/Boutiron_avocat

(1) pourvoi 10-11 658
(2) pourvoi n°10-11768,
(3) pourvoi n°10 18036