

Résiliation du contrat de travail et démission

Par **Visiteur**, le **07/07/2008** à **21:00**

Article rédigé par Mathou.

{{Attention : les interactions du droit positif actuel et de la loi de modernisation du contrat de travail du 25 juin 2008 créant une rupture conventionnelle ne sont pas encore définies.}}

{A titre liminaire, nous vous rappelons que cette fiche n'engage en rien l'association Juristudiant quant aux affirmations incluses ci-après et que pour toute application à votre problème personnel, nous ne pouvons que vous conseiller d'aller voir un avocat spécialiste de la matière ou un notaire.

Pour toute erreur relevée dans ce document, nous vous serions reconnaissant de nous en informer en la signalant soit par mail (en utilisant la page [contact-><http://www.juristudiant.com/contact/contact.htm>]), soit directement sur le [forum Juristudiant -><http://www.juristudiant.com/forum/>].}

Cette fiche est par ailleurs téléchargeable au format PDF [en cliquant ici-><http://site.juristudiant.com/fiches/ficheJuristudiant-resiliationetdemission.pdf>]

{{La résiliation du contrat de travail}}

{{I - résiliation conventionnelle}} = ruptures négociées du contrat de travail

Convention par laquelle pour convenances personnelles le salarié et l'employeur déclarent mettre fin au contrat, fondement 1134 Cciv.

{{Admission}} des ruptures négociées pour {{ {les salariés ordinaires} }} : Ccass, soc, 20/06/1995. L'employeur n'aura pas à respecter les règles de procédure du licenciement : les indemnités éventuelles sont précisées dans l'accord.

{{Exclusion}} des ruptures négociées pour {{ {les salariés protégés} }} : représentants du personnel, Ccass, soc, 02/12/1992, car ils bénéficient de régimes spéciaux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou déclarés inaptes à leurs fonctions

{{Encadrement}} des ruptures négociées dans le cadre de circonstances {{ {économiques} }}

à la place d'un licenciement pour cause économique, Ccass, soc, 02/12/2003 ; soumission à l'avis des représentants du personnel et à l'information de l'administration du travail.

{{II - résiliation judiciaire du contrat de travail}}

But : sanctionner l'inexécution ou l'exécution fautive par une des parties de ses obligations contractuelles. Le créancier saisit le juge qui autorise la résiliation du contrat de travail.

{{Admission}} fréquente fondée sur L122-1 CT, le contrat de travail étant soumis aux règles de droit commun dont 1184 Cciv

-> cas d'abandon de poste, de modification du contrat de travail... situations équivoques

Pour {{ {les salariés ordinaires} }} :

- {{Code du travail}} :

L122-32-5, pour salariés en {{ {CDD} }} victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle -> si pas de possibilité de reclassement, l'employeur peut demander la résiliation judiciaire

{{ {apprentissage} }}, L117-17 CT, rompu que par accord des parties OU résiliation judiciaire, notamment lorsque faute grave ou manquement répété à une obligation ou inaptitude du salarié

- {{Jurisprudence}} :

- sur demande de {{ {l'employeur} }} : NON sinon équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (car pas de lettre motivée)

jusqu'en 1999 : admission par la Ccass

Puis {Ccass, soc, 09/03/1999, Grignon} : l'employeur doit prononcer le licenciement de l'intéressé

Repris par {Ccass, soc, 13/05/2001} : interdiction pour l'employeur d'utiliser la résiliation judiciaire pour rompre un CDI quel que soit le manquement, que procédure de licenciement

- sur demande du {{ {salarié} }} : OUI

admission par la Ccass quand violation des obligations de l'employeur et que le salarié ne souhaite pas démissionner

conséquences : résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, Ccass, soc, 20/01/1998, mêmes conséquences que celles attachées à un licenciement sans cause réelle et sérieuse -> indemnité de licenciement équivalente à l'indemnité de préavis + l'indemnité de congés payés + DI de L122-14-4 ou L122-14-5 CT

Pour {{ {les salariés protégés} }} :

sur demande de {{ {l'employeur} }} : NON

jusqu'en 1974 : admission

{Perrier, Ccass, mixte, 21/06/1974} : condamnation absolue pour les employeurs de

demander la résiliation judiciaire pour un salarié protégé car régime spécifique

demande par {{un salarié protégé}} : OUI

{Cass, soc, 18/06/1996}, interdiction de demander la résiliation judiciaire par un salarié protégé (parallélisme avec Perrier)

Puis {Cass, soc, 16/03/2005}, revirement : possibilité de demander la résiliation judiciaire par un salarié protégé aux torts de son employeur

DONC :

{{employeur}} : dans tous les cas que le salarié soit protégé ou non, impossibilité de demander la résiliation judiciaire aux torts du salarié -> licenciement obligatoire SAUF cas prévus par la loi : CDD et contrat d'apprentissage

{{salarié}} : dans tous les cas, que protégé ou non, possibilité de demander la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur

{{ {Utilité de la résiliation judiciaire ?} }}

L'employeur et le salarié ont tous deux un droit de résiliation unilatérale : le licenciement ou la démission, mécanismes spécifiques. La résiliation judiciaire a d'abord été utilisée lorsque le salarié ne bénéficiait d'aucune protection spécifique (représentation, maladie), puis a vu son domaine diminuer avec le développement des règles protectrices du licenciement.

La résiliation judiciaire ne connaît d'utilité que lorsque le salarié veut rompre le contrat de travail sans supporter le poids de la démission, en cas de manquement grave à ses obligations par l'employeur, par exemple défaut du paiement du salaire. La résiliation judiciaire peut aussi être demandée par le salarié qui ne veut pas prendre le risque d'une prise d'acte : toute initiative de l'employeur tendant à mettre fin au contrat de travail avant la fin de l'instance pourrait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Durant l'instance, le salarié continue à travailler et à percevoir sa rémunération. Le fait qu'il ait demandé la résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut pas être interprété comme une démission.

Si le juge prononce la résiliation aux torts de l'employeur : rupture du contrat + indemnités de rupture dont indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. La période travaillée est considérée comme le préavis.

Si le juge prononce la résiliation aux torts du salarié : indemnités de licenciement SAUF faute grave ou lourde.

Si le juge ne prononce PAS la résiliation, le contrat se poursuit.

-> apparenté avec la faculté de résiliation unilatérale en droit commun des contrats lorsque la gravité du comportement de l'une des parties justifie que l'autre y mette fin à ses Â«Â risques

et périlsÂ Â» .

{{La démission du salarié}}

Mode de rupture (résiliation) unilatérale à l'initiative du salarié, L122-4 CT pour les CDI, pour retrouver son indépendance = liberté fondamentale du salarié

* {{Conditions de forme}}

Pas de formalisme : verbale ou écrite, sans obligation d'indiquer les motifs

SAUF formalisme imposé par certaines conventions collectives pour des raisons de preuve

{{Conditions de fond}}

La démission ne se présume pas mais résulte d'une volonté sérieuse, claire et non équivoque, Ccass, soc, 19/06/2002

{volonté non équivoque} = volonté manifeste, acte montrant clairement la volonté, exprès

-> une simple intention, une absence injustifiée n'établissent pas la volonté de démissionner : l'employeur est obligé de mettre en oeuvre les procédures de licenciement pour faute, il ne peut PAS considérer le salarié comme démissionnaire

un acte de volonté {sérieux} = réfléchi

-> NON mouvement d'humeur, désarroi... droit de rétractation ou droit de repentir du salarié dans un bref délai

une volonté {libre} de démissionner = exempte de tout vice

-> erreur sur l'étendue des droits à la démission, réticence dolosive de l'employeur sur les droits, violence, pression...

=> sinon : {{requalification en licenciement}} d'une démission non valable

* {{Régime de la démission}}

{{Préavis}}

{délai} de préavis du salarié pour permettre à l'employeur de trouver un remplaçant : durée selon les usages et les conventions collectives

{exécution} du préavis :

- demande du salarié à ne pas l'effectuer : accord amiable, non rémunération du salarié

- non accord de l'employeur = faute du salarié n'exécutant pas -> indemnité forfaitaire versée à l'employeur = à la rémunération perçue si travail durant le préavis

{{Indemnités du salarié}}

indemnité compensatrice de congés payés

heures de recherche d'emploi

PAS d'indemnités, PAS d'allocations de chômage (sauf si démission pour suivre le conjoint)

{{Démission abusive}}

L122-13 CT

Quand rupture du salarié par intention de nuire à l'entreprise, ou légèreté blâmable = abus de droit. L'employeur peut demander des DI sur le fondement de 1382 Cciv

{{Intérêt de la démission ?}}

Absence de formalisme rendant difficile de rapporter la preuve de la volonté libre, sérieuse et non équivoque du salarié. Le caractère équivoque de certaines situations impose à l'employeur de demander des explications au salarié voire de le sommer de reprendre le travail et à défaut de le licencier pour faute.

En cas de {rétractation} de la démission par le salarié dans le but de percevoir les indemnités d'un licenciement, la preuve d'une démission incombera à l'employeur ; le salarié devra invoquer soit la nullité pour vice du consentement, soit des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission ayant causé une volonté équivoque de démissionner DONC démission sera analysée en une prise d'acte de rupture
-> JP pointilleuse sur l'appréciation de la volonté du salarié, ce qui réduit le domaine de la démission.

Le domaine de la démission se réduit aux démissions sans réserve :

- {{la démission avec réserve}} (ou en raison de faits reprochés à l'employeur) est {qualifiée} de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, et produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs sont fondés, soit les effets d'une démission, Ccass, soc, 13/12/2006.

- {{la démission sans réserve}} peut être {requalifiée} {{en prise d'acte de la rupture de contrat de travail}} Si preuve qu'à l'époque de la démission, des circonstances antérieures ou contemporaines ont rendu la volonté de démissionner équivoque, Ccass, soc, 09/05/2007
-> facilité par le fait que la lettre du salarié ne fixe pas les limites du litige et qu'il peut invoquer d'autres faits devant le juge ?