

# La résiliation judiciaire du contrat de travail

## Qu'est-ce que c'est ?

La résiliation judiciaire est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Elle consiste à obtenir du juge qu'il prononce la rupture du contrat de travail en raison de manquements graves au contrat de travail commis par l'employeur.

## Qui est concerné ?

La résiliation judiciaire ne peut pas être demandée par l'employeur, sauf exception légale pour les contrats d'apprentissage.

Le salarié ne peut pas demander la résiliation judiciaire de son contrat durant la période d'essai.

La demande de résiliation peut être déposée par un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) si l'employeur manque gravement aux obligations contractuelles.

La résiliation judiciaire peut également être engagée par un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) mais uniquement en cas de faute grave de la part de l'employeur ou de force majeure.

## Quels sont les hypothèses ?

Il faut que les manquements soient suffisamment graves et qu'ils rendent impossible la poursuite du travail par le salarié. Il appartient aux juges d'apprécier la gravité des faits invoqués pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Quelques exemples :

- Non-paiement du salaire contractuellement prévu ;
- Heures supplémentaires impayées et dissimulation du travail réalisé ;
- Harcèlement moral ou sexuel ;
- Manquement à la protection de la santé du salarié.

A noter qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve des manquements reprochés à l'employeur.

## Quelle est la procédure à suivre ?

Le salarié doit saisir le conseil des prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Le bureau de jugement du conseil des prud'hommes sera directement saisi de l'affaire et devra statuer dans un délai d'un mois à compter de la saisine.

Par principe, le contrat de travail se poursuit normalement pendant l'instance prud'homale, jusqu'au prononcé du jugement. Les juges apprécient les manquements imputés à l'employeur au jour de la décision. En d'autres termes, si ces manquements ont disparu du fait de leur régularisation par l'employeur, la résiliation judiciaire n'est plus justifiée.

Le salarié dispose de deux ans à compter du fait fautif reproché à l'employeur pour faire sa demande de résiliation judiciaire.

## Quels sont les effets ?

Il y a deux cas de figure :

**Dans le premier cas**, le juge prononce la résiliation du contrat de travail du salarié. Les effets sont les mêmes que ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire un licenciement injustifié.

A noter que dans des cas de harcèlement ou concernant des salariés protégés, les effets de la résiliation seront ceux d'un licenciement nul, c'est-à-dire annulé par le juge en raison des motifs du licenciement.

Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>

**Dans le second cas**, le juge ne fait pas droit à la demande de résiliation. Le contrat de travail continue de courir dans les conditions contractuelles initiales.

## Comment ce mode de rupture s'articule-t-il avec les autres options ?

Si le juge prononce la résiliation judiciaire du CDI, le salarié peut prétendre à diverses indemnités, à savoir :

- Indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents ;
- Indemnités légales ou conventionnelles de licenciement ;
- Dommages et intérêts en suivant les règles prévues pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Ou, dans les hypothèses d'harcèlement ou de salariés protégés, le salarié a droit à une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois.

S'il s'agit d'un CDD, la résiliation judiciaire produit les effets d'une rupture anticipée et abusive de l'employeur. En conséquence, le salarié pourra obtenir des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du CDD.

## Quelle est la différence avec la prise d'acte ?

La prise d'acte est plus risquée pour le salarié : si le juge statue en défaveur du salarié, la prise d'acte sera requalifiée en démission, avec toutes les conséquences afférentes.

Dans le cadre d'une résiliation judiciaire, si le juge n'approuve pas les motifs invoqués par le salarié, le contrat de travail demeure et le salarié poursuivra son travail.

## Comment ce mode de rupture s'articule-t-il avec les autres options ?

Dans l'hypothèse où le juge ne ferait pas droit à la demande de résiliation du salarié, le juge protège le salarié en cas de licenciement postérieur et proche dans le temps de l'action en résiliation judiciaire.

En cas de licenciement ultérieur à la demande de résiliation judiciaire, le juge doit d'abord rechercher si cette demande était justifiée. S'il estime la demande infondée, il statuera sur le bien-fondé du licenciement. Si la demande est fondée, la rupture du contrat de travail sera imputable à l'employeur. Le licenciement prononcé ultérieurement par l'employeur sera considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

En cas de démission postérieure à la demande de résiliation judiciaire, elle rend la demande initiale sans objet. Il sera éventuellement possible pour le salarié de demander la requalification en prise d'acte.

Pour plus d'informations, visiter le site [service-public.fr](http://service-public.fr).

Une fiche réalisée par Valentine THIBAUT, Manon COUVAL et Ciara ZERVOS



NOTAIRES DU RHÔNE

Clinique   
Juridique

FACULTÉ DE DROIT | EDARA  
UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON III | ÉCOLE DES AVOCATS Rhône-Alpes

  
UNIVERSITÉ LYON III  
JEAN MOULIN

 ORDRE DES  
AVOCATS  
Barreau de Lyon

EDARA   
ÉCOLE DES AVOCATS  
Rhône-Alpes