



Arrêt du 20 décembre 2006
Pourvoi n°05-42.539

Un salarié licencié saisit le conseil de prud'hommes d'une action tendant non seulement à la contestation du caractère réel et sérieux de son licenciement, mais également à la résiliation de son contrat de travail pour des faits antérieurs qu'il imputait à son employeur. Quel est dans ce cas l'office du juge ?

La situation est différente de celle où une action en résiliation de son contrat de travail formée par un salarié est suivie de son licenciement : en ce cas - et l'arrêt du 20 décembre 2006 ne remet pas en cause cette solution - le juge doit d'abord se prononcer sur cette demande de résiliation et c'est seulement s'il l'estime non fondée qu'il doit statuer sur le licenciement postérieur (Soc., 12 juillet 2005, n° 03-43. 603, *Bull.*, n° 246 et Soc., 21 juin 2006, n° 05-44.020, *Bull.*, n° 225).

Mais la mise en œuvre par l'employeur de son droit de rupture unilatérale du contrat de travail par licenciement a pour effet de rompre le contrat de travail. Comme l'a décidé la CJCE dans un arrêt du 27 janvier 2005 sur question préjudicielle introduite par l'Arbeitsgericht Berlin "*l'événement valant licenciement est constitué par la manifestation de la volonté de l'employeur de résilier le contrat de travail*". Et il résulte des arrêts de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 28 janvier 2005 (*Bull.*, n° 1, Rapport annuel 2005, p. 264) et de ceux de la chambre sociale du 11 mai 2005 (*Bull.*, n° 159 et Rapport annuel 2005, p. 230), du 26 septembre 2006 (n° 05-44.670 et 05-43.841) et du 7 novembre 2006 (n° 05-42.323) que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement. Bien entendu - et c'est ce que relevait aussi l'arrêt précité de la CJCE, § 36 - la cessation effective de la relation d'emploi se situe à l'expiration du délai de préavis et ne constitue que l'effet de la décision de rupture de l'employeur. L'arrêt susvisé de la chambre sociale du 7 novembre 2006 précise ainsi que le préavis ne court qu'à compter de la présentation de la lettre de licenciement bien que la rupture soit acquise dès l'envoi de la lettre recommandée.

Il est donc apparu à la chambre sociale que dès lors que la rupture du contrat de travail était intervenue du fait du licenciement, la demande postérieure du salarié aux fins de résiliation était nécessairement sans objet, mais que, pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, le juge devait prendre en considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande de résiliation dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation. On peut ainsi penser au cas d'une faute commise par le salarié qui serait la conséquence de faits de harcèlement imputables à l'employeur. En revanche, si les griefs du salarié, même établis, sont sans lien avec les motifs du licenciement, ils n'auront aucune influence sur l'appréciation de celui-ci. Mais le salarié aurait la faculté de demander la réparation du préjudice résultant des manquements de l'employeur ; ainsi en est-il lorsque, au moment où le juge statue sur une action du salarié tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, le contrat de travail a pris fin par la mise à la retraite du salarié (Soc., 12 avril 2005, *Bull.*, 2005, n° 131), ou lorsque le salarié, licencié pour inaptitude, n'a pas été réglé de son salaire (Soc., 20 septembre 2006, n° 05-42.930).

Arrêt rendu sur avis conforme de l'avocat général.