

ARRET DE LA SEMAINE

CA VERSAILLES, 09-06-21, RG n° 19/04853 :
La résiliation du contrat de travail consécutive au
non-paiement du salaire

Faits de l'espèce

Un salarié a été en arrêt de travail avant d'être finalement déclaré inapte par le médecin du travail à son retour, le 17 janvier 2017. N'ayant toujours pas été licencié pour ce motif dans le mois suivant sa visite, et en l'absence de reprise du paiement de son salaire, il a décidé de saisir le Conseil de prud'hommes en vue de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Ultérieurement, le 15 mai 2017, il a finalement été licencié pour inaptitude.

Rappel des règles de droit

Sur le fondement des dispositions du code civil, la jurisprudence donne la possibilité à un salarié de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail c'est-à-dire demander à ce que le juge prononce la rupture dudit contrat aux torts de l'employeur. Pour ce faire, il convient de rapporter la preuve de manquements commis par ce dernier rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Par ailleurs, en cas d'une demande de résiliation suivie d'un licenciement, le juge reste tenu de rechercher si la première demande est justifiée.

Application au cas d'espèce

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel constate que le salarié a saisi le CPH de sa demande de résiliation judiciaire avant d'être licencié, quelques mois après, pour inaptitude. Elle doit donc statuer, au préalable, sur le bien-fondé de la première demande.

Sur ce point, les juges d'appel constatent que l'employeur n'a ni procédé à son licenciement dans le mois suivant l'avis d'inaptitude, ni repris le paiement du salaire à l'issue de ce délai en application de l'article L. 1226-4 du code du travail. Les salaires n'ont finalement été payés que le 13 juin 2017, après que le salarié ait intenté, en parallèle, une action en référé afin d'en obtenir le paiement.

Dès lors, elle considère que l'absence de paiement des salaires pendant trois mois, alors que le paiement du salaire est une obligation essentielle de l'employeur et que ce dernier avait été alerté de son obligation de paiement *a minima* lors de la réception de sa convocation devant le CPH, constitue un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail et justifiant la résiliation judiciaire dudit contrat.