Dernière mise à jour le 05 avril 2020

Ne pas fournir du travail conduit à la résiliation judiciaire du contrat

Tout employeur a l'obligation de fournir du travail à son salarié, faute de quoi, le salarié ouvre droit à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, lorsque celui-ci n'a pas procédé à son licenciement.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Ce qui définit un contrat de travail

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 6 avril 2011, par contrat de travail à temps partiel, en qualité d'aide à domicile.

L'article 3 de son contrat de travail intitulé "horaire de travail" était ainsi rédigé :

« les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis de 11 heures 30 à 13 heures et les jeudis de 14 heures à 17 heures, et les lundis, mercredis et vendredis de 9 heures à 11heures, pour un total de soixante-neuf heures par mois à compter du 6 avril 2011. Ces horaires pourront être modifiés en fonction des impératifs de la société ou du/des clients chez qui vous effectuez les prestations »

Un avenant signé par les parties fixait l'horaire de travail à seize heures par mois à compter du 31 mai 2011 chez un autre client, qu'entre le 20 septembre 2011 et le 7 février 2014, la société et la salariée ont signé quatorze avenants modifiant la rubrique « horaires de travail » en fonction des missions effectuées chez les clients, qu'un seizième avenant prévoyant que les missions de la salariée chez deux clients prenaient fin à compter du 1er octobre 2014 n'a pas été signé par cette dernière, qu'à compter de cette date l'intéressée n'a plus assuré aucune mission pour le compte de la société et n'a pas été rémunérée.

Elle saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, demandant à cette occasion la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La cour d'appel de Lyon, par arrêt du 2 mars 2018, déboute la salariée de sa demande.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, l'arrêt retient que le manquement reposant sur la non-fourniture de toute prestation de travail à compter du 1er octobre 2014 n'est pas plus établi dès lors qu'il est justifié que la salariée ne s'est pas tenue à la disposition de la société à compter de cette date ainsi que cela résulte du contrat à durée indéterminée que la salariée a conclu avec l'association Objectif santé services à compter du 15 janvier 2014 pour 135 heures de travail mensuel ;

Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, considérant que :

- Tout employeur a l'obligation de fournir du travail à son salarié ;
- Faute de quoi, le salarié ouvre droit à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ;
- Lorsque celui-ci n'a pas procédé à son licenciement.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Attendu cependant que l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu ;
> Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait plus fourni de travail à la

salariée et qu'il ne l'avait pas licenciée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande au titre de la résiliation judiciaire de son contrat de travail, et en ce qu'il la déboute de ses demandes de paiement au titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, l'indemnité de congés payés non pris et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 02 mars 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

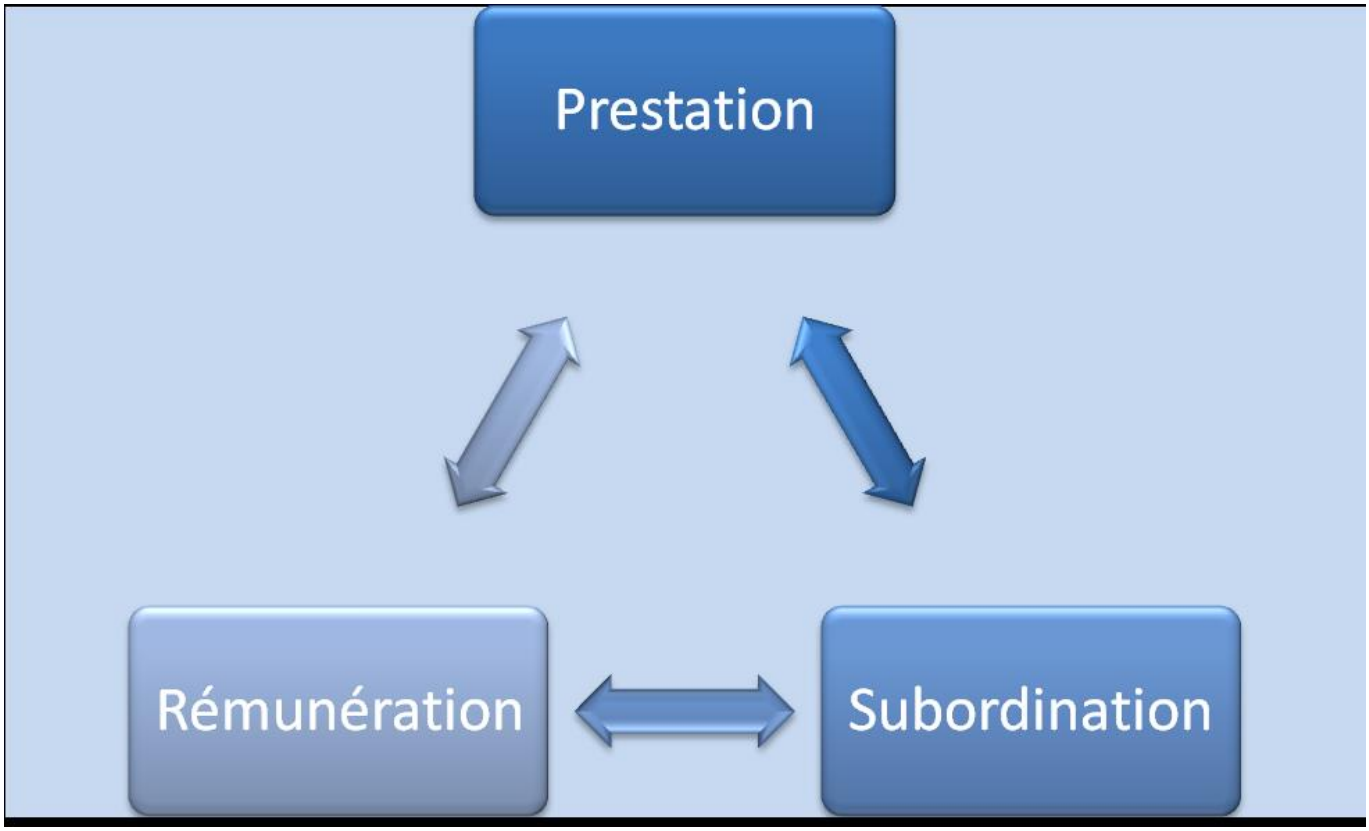
Cour de cassation du 04 décembre 2019, pourvoi **n°18-15947**

Commentaire de LégiSocial

Le présent arrêt de la Cour de cassation permet de rappeler les notions concernant la reconnaissance d'un contrat de travail.

Ce qui définit un contrat de travail

On dit parfois que le contrat de travail est un contrat « synallagmatique », c'est à dire que les obligations du salarié doivent être équivalentes à celles de l'employeur.

La Cour de Cassation s'est prononcée de nombreuses fois afin de savoir si deux personnes étaient liées ou non par un contrat de travail.

Il faut avoir à l'esprit qu'il y a contrat de travail, à partir du moment où 3 éléments sont cumulativement respectés.