

TRAVAIL

Dans ce numéro

IRP et syndicat professionnel | Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Annulation du licenciement d'un salarié protégé et exclusion de la participation

Les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise n'entrent pas dans l'assiette de l'indemnité versée au salarié protégé en cas d'annulation du licenciement.

Licencié après autorisation de l'inspecteur du travail, un conseiller prud'homal avait obtenu l'annulation définitive de cette autorisation et réclamait, sur le fondement de l'article L. 2422-4 du code du travail, une indemnisation incluant les sommes qu'il aurait perçues au titre de la participation aux résultats de l'entreprise. Selon le salarié, l'indemnité devant réparer la totalité du préjudice subi, elle devait inclure la perte de participation alors que l'employeur soutenait que seules les sommes présentant une nature salariale pouvaient être prises en compte.

La cour d'appel a rejeté cette demande. Saisie du pourvoi, la chambre sociale approuve cette analyse. Elle rappelle que la participation n'a pas le caractère d'un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et est exclue de l'assiette des cotisations sociales. Or l'indemnité prévue à l'article L. 2422-4 constitue un complément de salaire. Dès lors, les sommes dues au titre de la participation ne peuvent entrer dans son assiette.

● Soc.

18 mars 2026,
n° 24-17.941

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Transaction et licenciement : la conclusion d'un accord suspend la prescription de l'action en contestation de la rupture

La transaction conclue après un licenciement suspend la prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail. Dès lors qu'elle fait obstacle à l'introduction d'une action ayant le même objet, la prescription ne recommence à courir qu'à compter de l'annulation judiciaire de l'accord transactionnel.

Licenciée pour faute grave le 13 février 2018, une salariée avait conclu avec son employeur une transaction quelques semaines plus tard avant de saisir la juridiction prud'homale, en avril 2019, afin d'obtenir l'annulation de cet accord et de contester son licenciement. L'employeur soutenait que l'action relative à la rupture du contrat était prescrite, le délai de douze mois prévu par l'article L. 1471-1 du code du travail étant expiré. À l'inverse, la salariée faisait valoir que la transaction l'avait empêchée d'agir tant qu'elle n'avait pas été judiciairement annulée.

Se fondant sur les articles 2052 et 2234 du code civil, la Cour de cassation rappelle que la transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite d'une action en justice ayant le même objet. Il en résulte que le salarié se trouve dans l'impossibilité d'agir et que la prescription de l'action en contestation du licenciement est suspendue à compter de la signature de la transaction. Celle-ci ne recommence à courir qu'à partir du prononcé de sa nullité. L'action engagée par la salariée n'était donc pas prescrite.

● Soc.

9 avr. 2026,
n° 25-11.570

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

●●● RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Précision sur les modes de rupture d'un contrat d'apprentissage

Un apprenti peut rompre immédiatement son contrat d'apprentissage lorsque des manquements graves de l'employeur rendent impossible sa poursuite. Cette rupture ne constitue toutefois pas une prise d'acte et obéit à un régime autonome dont le juge doit apprécier les conditions et les effets.

Saisie pour avis, la Cour de cassation devait déterminer si la prise d'acte constituait un mode de rupture du contrat d'apprentissage lorsque l'apprenti invoque des manquements graves de l'employeur. L'affaire opposait une apprentie à son employeur, l'intéressée ayant rompu son contrat en raison d'une dégradation de ses conditions de travail avant de solliciter la requalification de cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Deux thèses s'affrontaient. La première consistait à transposer au contrat d'apprentissage le mécanisme prétorien de la prise d'acte. La seconde s'appuyait sur le régime spécifique de rupture prévu par les articles L. 6222-18 et D. 6222-21-1 du code du travail, qui imposent en principe la saisine préalable d'un médiateur et le respect d'un préavis.

La chambre sociale considère que l'apprenti peut rompre immédiatement son contrat lorsqu'il invoque des manquements graves de l'employeur rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle, nonobstant les exigences légales de médiation et de préavis. La Cour refuse toutefois de qualifier cette rupture de prise d'acte. Elle confie au juge le soin d'apprécier la gravité des manquements allégués, de déterminer à qui la rupture est imputable et de statuer sur l'éventuelle indemnisation. La Haute juridiction consacre ainsi un mode de rupture autonome du contrat d'apprentissage, distinct tant de la démission que de la prise d'acte.

● Soc., avis,
15 avr. 2026,
n° 26-70.002

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.