

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL – Remise des documents au salarié – Caractère portable ou quérable – Distinction.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 mars 2005

Société Coadis contre L. (pourvoi n° 03-47.067)

Attendu que M. L., recruté par la société Gorke intermarché, aux droits de laquelle vient la société Coadis le 2 juillet 2001 en qualité d'employé commercial, a démissionné le 26 septembre 2002 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en sa formation des référés afin d'obtenir paiement d'une somme de 1 500 euros au titre de son solde de tout compte et la remise de son dernier bulletin du mois d'octobre 2002 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance attaquée (Conseil des prud'hommes de Grasse, 17 septembre 2003) d'avoir partiellement accueilli ces demandes alors, selon le moyen, que :

1 / à défaut de toute convention entre les parties, le salaire est quérable et non portable ; en l'espèce, le conseil des prud'hommes a constaté qu'il tenait à la disposition du salarié au siège de l'entreprise les documents qu'il réclamait, à savoir son chèque au titre du solde de tout compte et son bulletin de paie y afférent ; en le condamnant néanmoins à lui payer la somme de 1 302,34 euros à titre de solde de tout compte, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et violé l'article 1247 du Code civil ;

2 / le bulletin de paie est quérable lorsqu'il est mis à la disposition du salarié sur le lieu de travail en même temps que le salaire y afférent ; en l'espèce, le Conseil de prud'hommes a constaté qu'il tenait à la disposition du salarié au siège de l'entreprise les documents qu'il réclamait, à savoir son chèque au titre du solde de tout compte et le bulletin de paie y afférent ; en ordonnant néanmoins la remise à M. L. du bulletin de paie d'octobre 2002, le Conseil de prud'hommes a violé les articles L. 143-3 du Code du travail et 1247 du Code civil ;

Mais attendu qu'en condamnant l'employeur au paiement d'un solde de tout compte dont il n'était pas contesté qu'il était dû, le conseil de prud'hommes n'encourt pas le grief de la première branche du moyen ;

Et attendu que c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes, constatant l'absence de remise au salarié du bulletin de paie d'octobre 2002, a ordonné à l'employeur de le lui faire parvenir ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Finance, f.f. prés. – M. Rovinski, rapp. – M. Maynial, av. gén. – SCP Gatineau, av.)

Note.

En ces temps d'élections prud'homales, il semble intéressant de faire « reste de droit » à quelques idées reçues auxquelles vont être confrontés rapidement nos nouveaux conseillers et qui ont tendance à multiplier les difficultés auxquelles se heurtent les salariés qui ont perdu leur emploi.

Tel est le cas de la non-remise par l'employeur de la fiche Assedic, du paiement du solde de tout compte et d'une manière générale de tous documents consécutifs à un licenciement ou une fin de contrat.

L'argument « décisif » invoqué par l'employeur, en cas de procédure (notamment de référé) est que ces éléments sont « quérables » et non « portables », ce qui signifie qu'il appartiendrait au salarié de se présenter à l'entreprise pour les retirer, et qu'aucune obligation ne pèserait sur l'employeur de les adresser à son ancien salarié.

Il est des règles de droit que l'habitude sinon la facilité nous incitent à considérer comme définitivement acquises.

Tel est bien le cas de ce fameux caractère quérable qui oblige le salarié à une démarche parfois infructueuse (indisponibilité du service comptable ou absence de prise de rendez vous préalable par le salarié par exemple) mais toujours humiliante.

Or rien n'est moins évident, d'un point de vue juridique que le caractère systématiquement quérable du salaire et autres documents (I) et le dernier arrêt de la Cour de Cassation consulté en la matière (1), mérite de sortir de l'injuste oubli dans lequel il se morfond (II).

I – L'arrêt, qui servirait de base à ce prétendu principe est maintenant assez ancien et a été rendu au visa de l'article 1247 du code civil (2).

Il précise que les salaires sont « *en principe quérables...* ».

(1) Ci-dessus.

(2) Cass. Soc. 11 avril 1991, n° 89 43.337, Bull. Civ. V p. 115.

Même si des décisions ultérieures de la Cour de Cassation ont quelque peu « oublié » le « *en principe* » la règle de droit est parfaitement claire et connue.

L'article 1247 du code civil est rédigé en ces termes : « *Le paiement doit être exécuté dans le lieu désigné par la convention...Hors ces cas, le paiement doit être fait au domicile du débiteur...* ».

En d'autres termes, le débiteur du salaire, c'est-à-dire l'employeur, ne peut exiger que le paiement de sa dette se fasse à son domicile, c'est-à-dire à l'entreprise... **que si il n'existe pas une convention prévoyant un autre lieu.**

Dans notre hypothèse la seule convention liant le salarié à l'employeur, et prévoyant le paiement du salaire et la remise corrélatrice des fiches de paie est le contrat de travail.

Or la plupart des salaires sont réglés par virement bancaire ou par chèque, et les fiches de paie envoyées par la poste. Ces modalités sont un portage.

La convention (le contrat de travail) prévoit bien alors un lieu de paiement qui n'est pas le domicile du débiteur (l'employeur) mais celui du salarié (réel ou bancaire).

Les clauses d'un contrat de travail se prouvent par tous moyens. L'employeur est parallèlement, dans la plupart des cas, un commerçant (dans le sens juridique du terme) et la preuve d'une convention et de son contenu est recevable également par « tout moyen » (3).

Enfin il n'est pas inintéressant de rappeler les dispositions de l'article L. 131-2 du Code monétaire et financier qui prévoit qu'en cas d'émission d'un chèque (qui est obligatoire pour tout paiement supérieur à 1 500 €) le lieu du paiement n'est pas le domicile de l'émetteur du chèque **mais le lieu où le chèque est payable** (c'est-à-dire le lieu où la banque de l'employeur à son siège).

En d'autres termes, et dans l'immense majorité des cas, le salarié pourra toujours soutenir, que compte tenu de la manière dont son contrat de travail s'est exécuté, notamment en ce qui concerne le paiement de ses salaires et la remise de ses fiches de paie, **il a bien toujours été convenu d'un autre lieu que l'entreprise** pour les paiements lui revenant et la remise des documents liés à l'exécution de la convention.

Il n'y a donc aucune raison juridique, le « portage » ayant été pratiqué pendant toute la durée de l'exécution du contrat de travail qu'il en aille différemment pour « le dernier paiement » (solde de tout compte) ou la dernière remise de documents (fiche Assedic et certificat de travail).

II – Le dernier arrêt de la Cour de cassation consulté en la matière (4) semble conforter cette thèse même s'il ne tranche pas formellement le caractère quérable ou portable du solde de tout compte.

Une ordonnance de référé avait condamné un employeur, à la suite de la démission de son salarié à lui adresser son solde de tout compte, sa dernière fiche de paie et à lui payer son salaire à hauteur de 1 500 €.

La société avait régularisé un pourvoi « de principe » contre cette décision en soutenant :

– qu'à défaut de toute convention contraire entre les parties le salaire et les fiches de paie sont quérables et non portable... et que le Conseil de prud'hommes ayant constaté que l'employeur tenait à la disposition de son ex salarié les éléments ci-dessus, il avait violé les dispositions de l'article 1247 du Code civil en obligeant la société à les envoyer par la poste à son ex salarié.

La Cour a rejeté le pourvoi de la société aux motifs :

- « *qu'en condamnant l'employeur au paiement d'un solde de tout compte dont il n'était pas contesté qu'il était dû le Conseil de prud'hommes n'encourt pas – de – grief...* »

- « *que c'est à bon droit que le Conseil de prud'hommes constatant l'absence de remise au salarié du bulletin de paie d'octobre 2002, a ordonné à l'employeur de le lui faire parvenir...* ».

Il n'est, hélas, pas certain, malgré cette décision qui semble claire, que les Conseils de prud'hommes n'aient pas encore à statuer (trop) souvent sur la mauvaise volonté d'un employeur à délivrer des documents ou à payer des salaires en fin de contrat. Le pourvoi ci-dessus, **qui était strictement sans intérêt pour la société** si, comme elle le prétendait, le règlement était prêt et la fiche de paie établie, en est la démonstration. Ces quelques pistes de réflexion permettront peut être, de régler le problème dans la majorité des cas.

Philippe Lejard, Avocat au Barreau du Val d'Oise, Chargé de Cours à l'IEJ de Paris Sud

(3) Article L. 110-3 du Code de commerce.

(4) Ci-dessus.