

SALAIRE – Défaut de paiement d'une prime – Entreprise en cessation de paiement – Action en résiliation judiciaire du contrat de travail – Autorisation de licenciements économiques durant la période d'observation – Recevabilité de l'action en résiliation (oui).

COUR D'APPEL DE LYON (Ch. Soc.) 5 décembre 2008

AGS CGEA Chalons contre P.

FAITS ET PROCÉDURE :

D'avril 1979 à mars 1982, la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace a employé M. P. en tant que soudeur par divers contrats d'intérim ;

Le 1^{er} avril 1982, elle l'a embauché par contrat écrit à durée indéterminée en tant que serrurier P3 selon la convention collective de la métallurgie du Rhône ; le contrat stipulait une clause de mobilité sur tout chantier de l'entreprise ;

La rémunération du salarié se composait d'une partie fixe, d'une indemnité de déplacement et d'une prime variable dite d'activité ;

A compter du 20 septembre 2004, M. P. a été affecté sur le site Merlin TCM à Saint-Symphorien-d'Ozon et ce, jusqu'au 31 décembre 2004 ;

L'employeur a alors cessé de payer au salarié la prime d'activité nonobstant ses réclamations ; la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace a objecté que cette prime ne correspondait pas à l'activité et

aux rémunérations des salariés de niveau équivalent travaillant à la filiale Merlin TCM ;

Le salarié a ensuite saisi la direction départementale du travail de la difficulté, laquelle a indiqué à l'employeur que cette prime faisait partie du salaire ;

Le 4 avril 2005, la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace a saisi le Tribunal de commerce de Lyon en constatation de cessation des paiements et en ouverture d'une procédure collective ;

Par jugement du 7 avril 2005, le Tribunal de commerce a constaté la cessation des paiements de l'entreprise et a placé la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace sous observation pour six mois ; il a nommé M^e Patrick Dubois représentant des créanciers et M^e Eric Bauland, administrateur judiciaire ;

Le 20 avril 2005, M. P. a saisi le Conseil des prud'hommes de Lyon en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts ;

Par ordonnance du 25 avril 2005, le juge commissaire au redressement judiciaire a autorisé l'administrateur à procéder à des licenciements pour motif économique ;

Par lettre recommandée avec avis de réception du 27 avril 2005, M. P. a été licencié pour motif économique tiré de la suppression de son poste ;

Par jugement contradictoire du 9 octobre 2007, le Conseil des prud'hommes a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail au jour de la décision et fixé la créance de M. P. envers le redressement judiciaire de la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace aux sommes suivantes : 20 304,66 € au titre de la prime d'activité de septembre 2004 à avril 2005, 2 030,46 € au titre des congés payés afférents, 23 138 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 5 076 € à titre de reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis, 507,60 € au titre des congés payés afférents, 12 590 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Il a ordonné d'office à la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace de rembourser à l'Assedic concernée les indemnités de chômage payées à M. P. dans la limite de trois mois ;

Il a déclaré sa décision opposable à l'AGS et au CGEA de Chalon-sur-Saône dans les limites de sa garantie légale ;

L'AGS et le CGEA de Chalon-sur-Saône ont relevé appel de ce jugement le 30 octobre 2007 et la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace, le 7 novembre 2007 ; (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la prime d'activité et les congés payés afférents :

Attendu que la rémunération contractuelle se compose d'un salaire fixe et d'indemnités de déplacement ; que la prime d'activité n'est pas stipulée ;

Attendu qu'il ressort des fiches de paie et d'un tableau manuscrit du salarié, qui n'est pas contesté, que celui-ci a toujours perçu une prime sous des appellations diverses ; qu'elle a constamment été intitulée prime d'activité à partir de janvier 1989 ;

Attendu que cette prime, dont le montant dépassa très souvent le salaire fixe, fut calculée selon le nombre de pièces usinées et toujours en accord entre l'employeur et le salarié ;

Attendu que par sa constance, la prime constituait un élément de la rémunération, qui s'est imposé à l'employeur, peu important son caractère variable ;

Attendu qu'au titre des trois derniers mois pleins que furent juin, juillet et août 2004, M. P. a perçu, en prime d'activité, la somme de 8 614,17 €, soit une moyenne mensuelle de 2 871,39 € ;

Attendu que l'intéressé est dès lors bien fondé à demander la fixation de sa créance à la somme de 20 304,66 € pour les mois de septembre 2004 à avril 2005, somme à laquelle il convient d'ajouter celle de 2 030,46 € au titre des congés payés afférents ;

Attendu que la décision des premiers juges doit être confirmée ;

Sur la recevabilité de l'action en résiliation du contrat de travail :

Attendu que selon l'article L. 631-17, alinéa 1, du Code de commerce, lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable, pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements ;

Attendu que cette disposition, propre aux licenciements pour motif économique en cas d'ouverture d'une procédure collective, n'a pas pour effet de priver les parties du droit

général de solliciter la résiliation du contrat de travail pour inexécution des obligations que leur confère l'article 1184, alinéa 1, du Code civil ;

Attendu que l'action est ainsi recevable ;

Attendu que la décision des premiers juges doit être confirmée et précisée ;

Sur la résiliation du contrat de travail :

Attendu que l'employeur a brusquement cessé de payer la prime d'activité à partir de septembre 2004, privant ainsi le salarié de la majorité de sa rémunération ; qu'il a modifié le contrat de travail sans l'accord du salarié ;

Attendu que ce manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles justifie la résiliation du contrat de travail à ses torts ; que la date de sa résiliation judiciaire doit être fixée au 27 avril 2005, jour du licenciement ;

Attendu que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié comptant plus de deux ans d'ancienneté et l'entreprise employant habituellement au moins onze salariés ;

Attendu que la décision des premiers juges doit être partiellement infirmée ;

Sur le licenciement :

Attendu que du fait de la résiliation judiciaire du contrat de travail, le licenciement pour motif économique est sans effet, ce qu'il convient de déclarer ;

Sur les dommages-intérêts :

Attendu que, selon l'article L. 1235-3 du Code du travail, si le licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise employant au moins onze salariés survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie à la personne licenciée une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

Attendu qu'au 27 avril 2005, M. P. avait une ancienneté de vingt-trois ans et était âgé de 53 ans ; qu'il percevait un salaire mensuel moyen de l'ordre de 4 600 € ; qu'il est justifié de lui allouer des dommages-intérêts à hauteur de 80 000 € ;

Attendu que la décision des premiers juges doit être partiellement infirmée ;

Sur les indemnités de rupture :

Attendu qu'il convient de confirmer la décision des premiers juges en ce qu'elle a calculé les indemnités de rupture en incluant la prime d'activité ;

Sur les demandes sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile : (...)

Sur le remboursement des sommes payées par l'Assedic : (...)

Sur la garantie de FAGS et du CGEA de Chalon-sur-Saône : (...)

PAR CES MOTIFS :

Infirme partiellement le jugement déféré,

Statuant à nouveau,

Déclare recevable la demande de M. P. en résiliation judiciaire de son contrat de travail,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. P. aux torts de la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace,

Dit que cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en fixe la date au 27 avril 2005,

Déclare sans effet le licenciement pour motif économique décidé le 27 avril 2005,

Fixe la créance de M. P. au passif du redressement judiciaire de la SA Chaudronnerie-Tuyauterie-Rhône-Alsace aux sommes suivantes : 80 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 1 500 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

Confirme le jugement sur la prime d'activité, les congés payés afférents, les indemnités de rupture et le remboursement à l'Assedic,

Dit qu'à défaut de fonds disponibles et suffisants, l'AGS et le CGEA de Chalon-sur-Saône doivent garantir le paiement des sommes dues à l'exception de l'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et du remboursement à l'Assedic, dans les conditions prévues aux articles L. 3253-19, L. 3253-20 et L. 3253-21 du Code du travail.

(M. Liotard, prés. - Mes Xicluna, Gindre, Masanovic, av.)

Note.

L'affaire concerne un soudeur dont une prime dite d'activité – d'un montant substantiel – a cessé unilatéralement d'être versée par l'employeur (1). Des difficultés économiques ont conduit ce dernier à se déclarer en cessation de paiement quelques mois plus tard et des licenciements économiques – dont celui du demandeur – s'en sont suivis.

L'espèce ci-dessus présente un intérêt indéniable en ce que le salarié, plutôt que d'attendre cette issue prévisible, a introduit une action devant le juge prud'homal en vue de voir ordonner la résiliation judiciaire de son contrat de travail. En effet, le défaut de versement d'une partie de la rémunération ne peut évidemment pas se justifier par le contexte économique difficile dans lequel évolue l'entreprise. Il appartient à cette dernière d'exécuter ses obligations et, le cas échéant, de proposer une diminution de la rémunération selon la forme prévue par le Code (2).

Le défaut de respect de ces dispositions constituant une faute caractérisée de l'employeur, il est possible au salarié, sur le fondement de l'article 1184 du Code civil, de demander la résiliation de son contrat (3) ; la rupture produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (4). Dans l'affaire rapportée, l'employeur avait entre-temps prononcé le licenciement du salarié pour motif économique ; il résulte toutefois d'une jurisprudence bien établie que « lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée » (5). C'est précisément le cas de figure de l'espèce, mais l'intérêt du litige réside dans la précision selon laquelle l'article L. 631-17 al. 1 C. Com., « propre aux licenciements pour motif économique en cas d'ouverture d'une procédure collective, n'a pas pour effet de priver les parties du droit général de solliciter la résiliation du contrat de travail pour inexécution des obligations que leur confère l'article 1184 al. 1 C. civ. » (ci-dessus). Faute de disposition législative expresse, il n'y a donc pas de place pour une autonomie du droit des procédures collectives au regard de la résiliation judiciaire.

Reste à déterminer la date d'effet de la rupture. La Cour de cassation a précédemment décidé « qu'en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, sa prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de son employeur » (6). Cette affirmation résulte de la logique de l'action en résiliation judiciaire : le salarié ne met pas fin au contrat et poursuit l'exécution de sa prestation ; cette dernière peut toutefois être interrompue aussi bien à l'initiative du salarié (prise d'acte, démission, départ en retraite) que de l'employeur (licenciement, mise à la retraite). En présence d'un concours de ruptures (action en résiliation à l'initiative du salarié suivie d'un licenciement prononcé par l'employeur), la date de la décision judiciaire est écartée au profit de la date du licenciement prononcé par l'employeur... même si cette rupture est, dans le même temps, privée d'effet.

(1) Sur le caractère contractuel d'éléments de rémunération, v. M. Henry "Salaire : le "tout contractuel" fait de la résistance", *supra* p. 316 ainsi que obs. P. Adam Dr. Ouv. 2008 p. 488.

(2) L. 1222-6 C. Tr. ; v. obs. sous Soc. 23 sept. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 82.

(3) P. Masanovic et S. Baradel, "Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail", Dr. Ouv. 2009 p. 182 ; J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, G. Auzero, *Droit du travail*, 24^e ed., 2008, Précis Dalloz § 448.

(4) Soc. 20 janv. 1998, Bull. n° 21, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., n° 89.

(5) Soc. 7 fév. 2007, Bull. n° 20 ; Soc. 16 fév. 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 377 n. J. Ferraro.

(6) Soc. 11 janv. 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 422 ; *Grands arrêts préc. spec.* p. 414 s.