

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL **Entreprise en liquidation judiciaire – Résiliation judiciaire du contrat de travail – Licenciement pour motif économique – Examen des motifs de la demande de résiliation – Manquements de l’employeur.**

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE PARIS (Encadrement – Département) 30 octobre 2012

Z. contre liquidateur de la SARL Maât

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame Z. a été engagée par la Société Maât, selon contrat à durée indéterminée en date du 3 novembre 2008, en qualité de consultante junior position 2.1, coefficient 115, statut cadre.

La Société Maât emploie plus de 11 salariés et moins de 50 et relève de la convention collective Syntec.

Par jugement du 7 janvier 2010, le Tribunal de commerce ordonne la liquidation judiciaire de la Société Maât. Le 23 février 2012, le Tribunal de commerce annule le jugement du 7 janvier sur saisine par tierce opposition de la Société Montauvet Gestion, filiale de la Société Maât et dirigée par Madame N., épouse du dirigeant de la Société Maât. La poursuite de l’activité est autorisée pendant trois mois.

Le 5 mars 2010, Madame Z. écrit à son employeur pour s’inquiéter de sa situation et demander le règlement des arriérés de salaire.

Le 8 mars 2010, Madame Z. saisit le Conseil de prud’hommes de Paris pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 6 avril 2010, la Société Maât saisit le Tribunal de commerce qui ordonne l’ouverture d’une procédure de redressement judiciaire. Le 15 avril 2010, le juge commissaire autorise les licenciements économiques de plusieurs salariés de la Société.

Le 25 mars 2010, Madame Z. est convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 2 avril 2010. Le 6 avril 2010, elle est destinataire de la documentation relative à la convention de reclassement personnalisée. Le 20 avril 2010, Madame Z. est licenciée pour motif économique.

Le règlement du solde de tout compte intervient le 21 juillet 2010, suite à la contestation de la salariée.

Le 5 avril 2011, le Tribunal de commerce de Paris ordonne la liquidation judiciaire de la Société.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1. Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail :

Il convient d'examiner les motifs invoqués par Madame Corinne Z. à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire et ce, nonobstant le fait qu'elle ait fait l'objet postérieurement d'une procédure de licenciement économique.

- Sur l'impossibilité d'accéder à la Société à compter du 15 janvier 2010 :

Il ressort des pièces versées aux débats que, le 15 janvier 2010, un courrier électronique est envoyé par Monsieur Poultier, directeur exécutif de la société Montauvet Gestion, dans lequel il établit la liste des personnes autorisées à pénétrer dans les locaux, dont une partie est occupée par les bureaux de la Société Maât.

D'après ce message, outre les salariés des Sociétés Montauvet Gestion et ADP, seuls huit autres personnes, limitativement énumérées, sont autorisées à entrer dans la Société.

Madame Corinne Z. ne figure pas sur cette liste. Or, il n'est pas contesté qu'à cette date, elle faisait toujours partie des effectifs de la Société.

Le courrier de Madame Z. du 28 janvier 2010 et les deux attestations de Monsieur Galewski et Madame Gorrec décrivent les conditions dans lesquelles il a été demandé à certains salariés de la Société de ne plus se présenter sur leur lieu de travail.

Aucune explication n'est apportée par le défendeur pour expliquer ce courrier de Monsieur Poultier. Il n'est pas démontré que l'accès aux bureaux de la Société était, à partir de cette date, possible pour les salariés non visés dans la liste. L'attestation de restitution de matériel de Madame Z., datée du 14 janvier 2010, confirme qu'elle n'avait plus accès à la Société à compter de cette date et que l'employeur ne comptait plus lui fournir de travail.

Le fait que, le 20 janvier 2010, Monsieur Naem, dirigeant de la Société Maât, autorise Madame Corinne Z. à « rester à son domicile », ne justifie pas l'interdiction d'accès aux locaux de la Société.

Le mandataire liquidateur explique cette dispense d'activité par l'arrêt de l'activité développement immobilier, du fait de la perte d'un client, Foncière Logement. Cependant, il ressort de la note d'information présentée le 25 mars 2010 et du rapport du juge commissaire du 14 avril 2010 que la Société Foncière Logement a mis fin à ses contrats au terme de l'exercice 2008, soit plus d'un an avant l'ouverture de la procédure collective. Par ailleurs, il n'est pas démontré que l'activité de la salariée dépendait exclusivement de ces contrats. Enfin, l'employeur ne peut, avant toute procédure de licenciement, dispenser d'activité quelques salariés qui, par la suite, ont été intégrés dans le plan de licenciement collectif.

En tout état de cause, le fait d'interdire à un salarié d'accéder à son lieu de travail en dehors de toute procédure régulière constitue un manquement de l'employeur à ses obligations, suffisamment grave pour justifier de la rupture du contrat à ses torts.

- Sur le paiement des salaires :

Le mandataire liquidateur ne conteste pas le retard dans le paiement des salaires.

Les salaires des 1^{er} au 6 janvier 2010 n'ont pas été

versés au 6 mars suivant, ni la prime de vacances pour l'année 2009, ni le salaire du mois de février 2010, ainsi que les notes de frais.

Madame Corinne Z. justifie que le règlement du solde de janvier et la prime de vacances ont été payés en juillet 2010, le salaire du mois de février a été payé en deux fois en mars et juillet 2010, et le remboursement des notes de frais en août 2010.

Madame Corinne Z. soutient que ces retards de paiement des salaires ne concernaient que les neuf des vingt et un salariés dispensés d'activité et interdits d'accès dans la Société. Le mandataire liquidateur n'apporte aucun élément permettant de contester ce point.

Le motif des difficultés économiques ne peut être retenu, dès lors que seuls quelques salariés ont été payés avec retard.

Par ailleurs, alors qu'une procédure collective était ouverte à l'encontre de la Société Maât dès le 7 janvier, permettant le paiement des arriérés de salaires immédiatement, la tierce opposition formée par la Société Montauvet, filiale à 99,98 % de la Société Maât et dirigée par l'épouse de Monsieur Naem, a permis à la Société de redevenir *in bonis*, engagement pris par son dirigeant de régler l'ensemble des dettes, dont les retards de salaire, à l'exception du passif social généré par les licenciement programmés, ce qui ne fut pas le cas concernant les salaires.

Il ressort également du rapport d'expertise déposé le 31 décembre 2011 que les retards de paiement des salaires ont également pour origine la volonté des dirigeants de la Société Maât de prolonger la période d'observation, augmentant de ce fait les créances salariales.

Dès le 18 mars, lors de la réunion des délégués du personnel, Monsieur Naem indique qu'il va déposer une déclaration de cessation des paiements et solliciter l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire pour faire prendre en charge par l'AGS l'ensemble des salaires et accessoires dus au personnel, et bloquer son passif pour permettre de présenter un plan de redressement. Le jugement ordonnant le redressement judiciaire de la Société est rendu le 6 avril suivant.

Cependant, malgré la procédure en cours, l'intégralité des arriérés de salaires n'a pu être payée dans les délais. Le mandataire relève, dans son courrier du 24 juin 2010, que l'établissement des relevés de créances a été tardif, compte tenu du retard de transmission des documents nécessaires par Monsieur Naem. Le paiement du premier relevé a dû intervenir à la fin du mois de juin 2010 et le solde à la mi-juillet.

En conséquence, le retard dans le paiement des salaires de Madame Corinne Z. justifie la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

- Sur la modification des prélèvements relatifs à la mutuelle :

Par lettre en date du 1^{er} février 2010, la Société Maât informe les salariés de la modification de la prise en charge de la mutuelle par l'employeur, répartie désormais pour moitié entre lui et le salarié, alors qu'elle faisait l'objet d'une prise en charge totale auparavant.

Cependant, dès lors qu'il s'agit d'un régime de mutuelle mis en place unilatéralement par l'employeur, il lui appartenait, en cas de modification de celui-ci, de le dénoncer en respectant un délai de prévenance

suffisant, d'informer individuellement les salariés, et ce, après une communication préalable auprès des instances représentatives du personnel.

Aucun délai de prévenance n'a été respecté, et l'employeur ne justifie ni de l'information des délégués du personnel préalable, ni de l'information personnelle de chacun des salariés.

En conséquence, cette modification entraînant de fait une baisse de rémunération pour les salariés est irrégulière et peut entraîner la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Par ailleurs, Madame Z. est en droit d'obtenir le paiement de sommes indûment prélevées à compter du 1^{er} février 2010, soit 132,89 €.

Pour l'ensemble des raisons ci-dessus exposées, il convient d'ordonner la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame Z. aux torts de l'employeur et de fixer la date de terme du contrat au 24 avril 2010.

2. Sur les demandes de Madame Corinne Z. :

Madame Z. avait 17 mois d'ancienneté au moment de la rupture de son contrat de travail. Son salaire moyen est de 2917 €. Elle verse quelques pièces aux débats pour justifier de sa situation postérieurement à son licenciement, même si les attestations Pôle Emploi concernent sa prise en charge à compter du mois d'avril 2011.

En conséquence, il convient de lui allouer la somme de 17 500 € de dommages et intérêts en réparation du caractère abusif de la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail de Madame Z. est intervenue dans des conditions brutales et vexatoires. En effet, il est établi ci-dessus que la Société Maât a empêché Madame Z. de se rendre sur son lieu de travail, sans explication, dès lors qu'une partie des salariés était encore autorisée à travailler. Madame Z. justifie des nombreux courriers qu'elle adressés à son employeur pour lui demander des explications sur sa situation, sans réponse de celui-ci. Enfin, Madame Z. est restée sans activité pendant trois mois, sans recevoir aucune explication de la part de son employeur pour justifier de cette situation.

Dès lors, il convient de lui allouer la somme de 8 000 € de dommages et intérêt en réparation du préjudice lié au caractère vexatoire de la rupture de son contrat de travail.

Compte tenu de la solution du litige, il convient en équité d'allouer la somme de 1500 € à Madame Z. en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Ordonne la résiliation judiciaire du contrat de travail et fixe la date de la rupture au 24 avril 2010.

Fixe le montant des créances de Madame Z. a passif de la Société Maât comme suit :

- 17 500 € de dommages et intérêts pour rupture

abusive du contrat de travail.

- 8 000 € de dommages et intérêts pour licenciement dans des conditions vexatoires et humiliantes.

- 132,89 € de rappel de salaire en remboursement des sommes prélevées indûment au titre de la mutuelle.

- 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Kretevicz, prés. – Me Hamoudi, Teboul, av.)

Note.

Cette décision de la formation de départage du Conseil de prud'hommes de Paris est intéressante sur plus d'un point. Pour synthétiser l'objet du litige, une salariée a saisi la juridiction prud'homale, dans le cadre d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ; peu de temps après, son employeur a fait l'objet d'une liquidation judiciaire et la salariée a été licenciée pour motif économique par le mandataire liquidateur (1).

Le Conseil de prud'hommes, s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de cassation (2), a statué sur la demande de résiliation judiciaire, peu important que la salariée ait été licenciée postérieurement à cette demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

En l'espèce, le Conseil de prud'hommes, considérant fondée la demande de la salariée, a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et en a déduit qu'il produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (3).

Au-delà des conséquences de droit découlant d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge a apprécié le contexte dans lequel le contrat de travail a été exercé, qui a contraint la salariée à saisir le Conseil de prud'hommes.

Les circonstances ont été jugées vexatoires puisque la salariée a été privée d'accès à son lieu de travail du fait de l'employeur, alors que ses collègues de travail étaient autorisés à pénétrer dans l'entreprise ; le Conseil de prud'hommes a considéré qu'il y avait lieu de dédommager la salariée du préjudice subi.

On retrouve dans cette décision le principe de dédommagement de l'entier préjudice, puisque l'employeur, outre au versement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, a également été condamné au versement de dommages et intérêts pour licenciement dans des conditions vexatoires et humiliantes (4).

Philippe Rechoulet,

Conseiller prud'homme, Bordeaux

(1) Rappr. Cour d'appel de Lyon (Ch. Soc.) 5 décembre 2008, Dr. Ouv. 2009, p. 343.

(2) Cass. Soc. 7 février 2007, n° 06-40250.

(3) Cour d'appel d'Aix-en-Provence (18^e ch.) 20 avril 2010, Dr. Ouv. 2011, p. 572 ; Cass. Soc. 17 mars 1998, n° 96-41884.

(4) Cour d'appel de Paris (18^e Ch. D) 17 mai 2005, Dr. Ouv. 2006, p. 32, n. P. Adam ; M. Keller « Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqués aux rapports de travail », Dr. Ouv. 2011 p. 234.