

Entreprises en difficultés

- 1° ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS – Rupture des contrats de travail – Délivrance des documents obligatoires – Inexécution (deux espèces) – Mandataire-liquidateur – Mentions inexactes – Absence de rectification – Liquidation de l'astreinte (première espèce) – Employeur – Absence de délivrance – Préjudice – Dommages et intérêts – Garantie de l'AGS (oui) (deuxième espèce).**
- 2° CONSEIL DE PRUD'HOMMES – Rupture du contrat – Carence du mandataire liquidateur – Astreinte – Liquidation – Modération (non) (première espèce).**

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANCY
(Section Industrie)
30 mai 2002

T. contre Villette mandataire liquidateur

FAITS ET MOYENS DES PARTIES :

M. T. Richard a saisi le Conseil de prud'hommes de Nancy à l'encontre de Me Villette ès-qualité de mandataire-liquidateur de la SARL Heissat Est, en présence du Centre de Gestion et d'Etude des AGS (CGEA) de Nancy, afin :

- de liquider l'astreinte ordonnée par jugement du 15/11/01 dans l'affaire n° RG 01/00574 du Conseil de prud'hommes de Nancy au vu des articles 33 et suivants de la loi du 9 juillet 1991 relative aux mesures d'exécution et de la fixer à 76.22 x 53 jours, soit 4.039,50 Euros ;

- dire que l'astreinte sera portée à 152,45 euros par jour de retard à compter de la réception de la décision à intervenir ;

- dire que la décision est opposable au CGEA-AGS ;

- statuer ce que de droit sur les dépens ;

Moyens du demandeur :

M. T. représenté par Me Riou, déclare ne pas être à ce jour en possession de ses documents de fin de contrat obligatoires et qu'il y a lieu non seulement de liquider ladite astreinte, compte-tenu du préjudice considérable qu'il lui est causé, mais par ailleurs, d'augmenter considérablement le montant de l'astreinte à compter de la décision à intervenir ;

Moyens des défendeurs :

Me Aubry représentant Me Villette déclare que le jugement est rendu par le Conseil de prud'hommes de Nancy en date du 15 novembre 2001 a fait l'objet d'un appel de la part de Me Villette, ès-qualité en date du 17 décembre 2001 ; qu'il a établi dans les meilleurs délais une attestation ASSEDIC provisoire et un certificat de travail provisoire précisant :

« A défaut de lettre de licenciement ou de décision définitive par arrêt de la Cour d'appel (...) Je ne vois pas comment je pourrais attester un licenciement » ;

Que le litige, selon lui, est donc clos ;

Il conclut au débouté ;

Me Fillatre, pour le CGEA-AGS, sollicite que la demande de M. T. soit déclarée inopposable à son client ;

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ;

Sur la liquidation de l'astreinte :

Attendu que ces documents sont indispensables d'une part, pour les organismes de chômage (ASSEDIC) afin de faire valoir des droits au chômage, d'autre part, pour justifier auprès d'un employeur être libre de tout engagement ;

Attendu qu'il résulte de l'article 152 de la loi du 25 janvier 1985 relatif à la liquidation judiciaire que le liquidateur représente le débiteur dessaisi dans tous les actes concernant l'administration et la disposition de ses biens et doit répondre, ès-qualités, des obligations auxquelles celui-ci est tenu (Cass. Soc. du 14/01/89 n° 299 pourvoi 87-42-944) ;

Sur le certificat de travail :

Attendu que l'employeur a l'obligation à la rupture du contrat de travail de produire un certificat de travail sans aucune annotation (L. 122-16 du Code du travail) ;

Attendu que l'article R. 152-1 du Code du travail prévoit une amende de 4^e classe pour les contrevenants à l'article L. 122-16 sus-indiqué ;

Attendu qu'il n'y a aucune objection des deux parties sur les dates de début et de fin de contrat ;

Qu'en conséquence, l'appel interjeté n'a aucun effet sur l'établissement du certificat de travail ;

Mais que la mention « provisoire » n'a pas à figurer sur le certificat et qu'elle est préjudiciable pour la recherche d'un emploi ;

Sur l'attestation ASSEDIC :

Attendu que l'article R. 351-5 du Code du travail impose à l'employeur la remise de cette attestation dès la rupture du contrat de travail ;

Que l'article R. 365-1 du Code du travail prévoit des peines d'amendes de 5^e catégorie pour les contrevenants ;

Attendu que l'attestation ASSEDIC délivrée comporte la mention « démission », alors que le Conseil de prud'hommes de Nancy par jugement du 15 novembre 2001 a prononcé la résiliation judiciaire ;

Que le défendeur a fait appel de cette décision ;

Qu'il a néanmoins fait figurer sur cette attestation dans la rubrique n° 9 « Authentification par l'employeur » que l'attestation est « provisoire – Affaire en appel » ;

Qu'il aurait cependant dû faire figurer à la rubrique n° 6 « motif de la rupture du contrat de travail » à « autre que licenciement », la résiliation judiciaire du contrat (Case n° 82) car c'est bien la décision de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur qui se trouve en appel et non la démission ;

Attendu qu'en application de l'article 34 de la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991, l'astreinte a un caractère provisoire ;

Que l'inexécution de l'injonction justifie de liquider le montant de l'astreinte à 4.039,90 euros compte tenu du comportement de l'employeur et de la carence du mandataire-liquidateur ;

Sur la mise en cause du CGEA :

Attendu que la demande porte sur une somme qui n'est pas couverte par la garantie du CGEA (en dehors de l'article L. 143-11-1 du Code du travail) ;

Sur la demande de fixation d'une nouvelle astreinte :

Attendu qu'il y a appel sur le jugement ;

Que la juridiction est dessaisi du dossier, le bureau de jugement ne fait pas droit à la demande ;

Sur les dépens :

Attendu que la partie qui succombe doit supporter les dépens.

PAR CES MOTIFS :

(...)

Met hors de cause le CGEA-AGS,

Condamne Me Vilette, ès-qualité de mandataire liquidateur de la SARL Heissat Est, à payer à M. T. Richard la somme de : 4.039,90 euros au titre de la liquidation de l'astreinte provisoire prononcé par jugement du 15 novembre 2001, ainsi qu'aux dépens.

(M. Poinçot, prés. - Mes Riou, Aubry, Fillatre, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
4 décembre 2002

AGS de Paris contre Marquis et a.

Attendu qu'après l'arrivée du terme de son contrat pour la première et après leurs licenciements pour motif économique faisant suite, pour les autres salariés, à l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire à l'égard de leur employeur, Milles X..., Y..., Z..., Mme A... et M. B... ont saisi la juridiction prud'homale de demandes portant sur des rappels de salaires et d'indemnités et sur des créances de dommages-intérêts;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'AGS fait grief à l'arrêt attaqué (Riom, 9 mai 2000) d'avoir dit qu'elle était tenue de garantir des dommages-intérêts pour méconnaissance de la législation du travail relative à la délivrance des bulletins de salaire et du certificat de travail alors, selon le moyen, que les dommages-intérêts alloués au salarié pour méconnaissance de la réglementation relative à la délivrance des bulletins de salaire et du certificat de travail ne sont pas dus en exécution du contrat de travail, mais à raison d'une négligence de l'employeur, et ne sont donc pas garantis par l'AGS; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 143-11-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail;

Mais attendu, d'une part, qu'aux termes de l'article 1142 du Code civil toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages-intérêts, en cas d'inexécution par le débiteur; que, d'autre part, selon l'article 1147 du même Code, le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages-intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution; qu'il en résulte que les dommages-intérêts alloués au créancier au titre de l'inexécution de l'obligation ou d'un retard dans son exécution, constituent une modalité d'exécution de l'obligation de faire ou de ne pas faire;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté par motifs propres et adoptés que l'employeur n'avait pas exécuté les obligations de délivrer aux salariés des bulletins de paie, des certificats de travail et des attestations pour l'Assedic, auxquelles il était tenu en exécution des contrats de travail, et qui a alloué aux intéressés des dommages-intérêts à raison de l'inexécution de ces obligations contractuelles de faire, a pu décider que de telles créances étaient garanties par l'AGS;

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

Sur le second moyen :

Attendu que l'AGS de Paris fait encore grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit qu'elle était tenue de garantir des dommages-intérêts pour retard dans le paiement des salaires alors que, selon le moyen, l'AGS n'est pas tenue de garantir des dommages-intérêts pour retard dans le paiement des salaires, lesquels ne sont pas dus en l'absence d'un préjudice causé au salarié indépendamment de ce retard; qu'en se bornant à relever, par motifs adoptés des premiers juges, la

mauvaise foi de l'employeur, sans constater l'existence pour les salariés d'un préjudice indépendant du retard dans le paiement des salaires, la Cour d'appel a violé les articles L. 143-11-1, alinéa 1^{er} du Code du travail, et 1153, alinéa 4 du Code civil;

Mais attendu qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni de la procédure, que l'AGS ait soutenu devant les juges du fond que les salariés ne justifiaient pas, à ce titre, d'un préjudice indépendant du retard dans le paiement de leurs salaires; que, nouveau et mélangé de fait et de droit, ce moyen est irrecevable;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi;

Condamne l'AGS et l'Unedic-CGEA d'Orléans aux dépens.

(M. Chagny, f.f. prés. - M. Bailly, cons. rapp. - M. Kehrig, av. gén. - SCP Piwnica et Molinié, av.)

NOTE. - Le Conseil de prud'hommes de Nancy (première espèce) avait condamné un liquidateur judiciaire à remettre sous astreinte de 500 F par jour de retard un certificat de travail et une attestation Assedic. Si le liquidateur s'est exécuté de la remise de documents, cela s'est fait sous une forme inexploitable pour le salarié. Tout d'abord, le certificat de travail était qualifié de « provisoire », ce qui ne pouvait qu'être ambiguë auprès d'un autre employeur. Ensuite l'attestation Assedic, également « provisoire », portait comme cause de rupture la démission alors que le conseil de prud'hommes avait prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail. Les documents n'étant pas conformes, ils ne pouvaient jouer leur rôle; le salarié ne pouvait prouver auprès d'un autre employeur qu'il était effectivement libre de tout engagement, il ne pouvait faire valoir ses droits à l'Assedic, la démission n'étant pas une cause de rupture indemnisable. Le salarié demande donc la liquidation de l'astreinte pour la période de 53 jours qui s'était écoulée, soit une liquidation à hauteur de 4039,90 euros (26.500 francs).

L'article 36 de la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 donne au juge le pouvoir de modérer, voire de supprimer l'astreinte provisoire, même lorsque le débiteur ne s'est pas acquitté de l'obligation mise à sa charge. Le juge doit cependant tenir compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter. Dans l'espèce rapportée, le débiteur ne montre pas avoir eu de difficultés particulières pour fournir les documents conforme puisqu'il lui était tout au contraire facile de les fournir sans les mentions critiquées. La carence du mandataire liquidateur est retenue par le conseil de prud'hommes, rien ne justifiait donc une modération de l'astreinte.

Voilà un conseil de prud'hommes qui a de la suite dans les idées (sans départage) et qui n'hésite pas à faire droit à la demande du salarié en liquidant l'astreinte à hauteur de ce qu'il avait lui-même prononcé, ce qui n'est, malheureusement, que trop rarement le cas (v. notre commentaire sous CA Angers, 25 octobre 2001 : Le Breton c/ Me Michel et AGS-CGEA Ile de France ouest, JCP 2002, éd. E, 1119). Pourtant, c'est par une telle attitude que le Conseil de prud'hommes (et les autres juges) se fera respecter et que l'astreinte servira à ce pour

quoi elle est en priorité destinée, faire pression sur la partie condamnée pour qu'elle exécute, en tout ou partie, une décision de justice dans un délai fixé par le juge.

Précisons enfin que, dans un tel cas, si le salarié peut prouver qu'il a subi un préjudice du fait de la résistance du débiteur, il doit en faire une demande en réparation expresse, demande sur laquelle le juge devra se prononcer, puisque l'astreinte est une condamnation indépendante de toute autre condamnation.

Daniel Boulmier,

Maître de conférences - Université Nancy 2
Chercheur au CERIT-CRDP

NDLR – La deuxième espèce présente un intérêt certain dans la mesure où il a été fait droit à la demande des salariés en fixation au passif de la liquidation judiciaire d'une indemnité pour défaut de remise des bulletins de paie, certificat de travail et attestation Assedic, la Cour ayant considéré que l'omission de l'employeur causait un préjudice qui devait être compensé par l'allocation de dommages et intérêts (dans le même sens CA Paris (21^e ch. A) 11 déc. 2002, Babaci c. Penet Weiller).

La Cour précise que ces dommages et intérêts entrent bien dans le cadre de la garantie due par l'AGS s'agissant de réparer un préjudice né de l'inexécution par l'employeur d'une obligation résultant du contrat de travail.

L'emploi d'une formulation générale par l'arrêt permet d'étendre cette solution à tout manquement de l'employeur à ses obligations.