

LICENCIEMENT – Rupture pour motif économique – Proposition de convention de conversion – Non-délivrance des informations prévues par l'ANI du 20 octobre 1986 – Absence de motivation – Absence de cause réelle et sérieuse – Proposition judiciaire de réintégration – A défaut, indemnisation du salarié.

COUR D'APPEL DE PARIS (22^e Ch. C) 27 février 2003

Compagnie générale de Géophysique contre L.

I. - SAISINE

1. La SA Compagnie générale de Géophysique (SA CGG) est régulièrement appelante du jugement qui, prononcé le 19 mars 2001 par le Conseil de prud'hommes de Longjumeau, a ordonné la réintégration de M. L. en la condamnant, à défaut, à lui payer :

– la somme de 450 000 F à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

– la somme de 2 500 F à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif, (...)

II. - LES FAITS ET LA PROCÉDURE

M. Dominique L., qui est entré au service de la SA CGG le 7 novembre 1975, en qualité de prospecteur technicien, et qui a accepté le 22 octobre 1999 la convention de conversion qui lui avait été proposée par son employeur le 5 octobre précédent, a reçu notification de son licenciement par lettre recommandée qui, datée du 26 octobre 1999, l'informait de la rupture d'un commun accord de son contrat de travail du fait de son acceptation de la convention de conversion et lui précisait :

"Cette rupture s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif motivé, comme il l'a été exposé au comité d'entreprise, par la baisse significative du volume d'activité de CGG, de ses prix de vente, ainsi que de son chiffre d'affaires, accompagnée d'une nette dégradation de sa trésorerie et de son ration d'endettement.

Cette situation résulte du fait que les compagnies pétrolières recourant au service de CGG pour les études géophysiques du sous-sol ont réduit leurs investissements en exploration et en production, suite à la chute du prix des hydrocarbures intervenue en septembre 1998, provoquant ainsi une contraction dure et encore présente de l'ensemble du marché géophysique."

M. Dominique L. a saisi le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes le 18 janvier 2000.

LA COUR

Considérant que M. L. demande tout d'abord le paiement des heures supplémentaires qu'il affirme avoir régulièrement effectuées pendant ses campagnes de prospection ;

Considérant que la SA CGG conteste la réalité de ces heures supplémentaires en faisant valoir que les rapports d'activité produits aux débats par le salarié ne sont pas probants dès lors qu'ils concernent les équipes de laboratoire chargées de l'enregistrement des données sismiques, dont M. L. ne faisait pas partie, et qu'ils donnent au surplus l'amplitude de la journée de travail d'équipes travaillant par roulement et non pas l'amplitude de travail journalier d'une seule équipe ;

Considérant toutefois, tout d'abord, que ces rapports permettent de connaître l'amplitude de la journée de travail des prospecteurs qui sont, ainsi que le précise le salarié sans être démenti par l'employeur, à l'origine, par leur travail sur le terrain, des données sismiques enregistrées par le laboratoire ;

Considérant par ailleurs que l'employeur, qui soutient, sans toutefois le justifier, que les équipes du laboratoire travaillaient par roulement, ne donne aucun renseignement sur les conditions de travail des prospecteurs et sur la possibilité qu'ils avaient, eux aussi, de travailler par équipe ;

Considérant que selon l'article L. 212-1-1 du Code du travail la preuve de l'exécution d'heures supplémentaires n'incombe pas spécialement à l'une des parties, que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires

effectivement réalisés par le salarié, qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié, le juge forme sa conviction après avoir ordonné le cas échéant toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles et que la circonstance que le salarié n'a pas protesté du non-paiement d'heures supplémentaires durant l'exécution du contrat de travail ne saurait le priver du droit au paiement des heures effectivement exécutées ;

Considérant que l'employeur, à qui la Cour avait demandé, par ordonnance d'instruction de l'affaire rendue le 26 septembre 2002, de produire aux débats, à titre de mesure d'instruction prévue par l'article L. 212-1-1 du Code du travail, les justificatifs des horaires de l'entreprise et du salarié en particulier, ne produit rien sur ces points, et n'invoque aucune circonstance lui permettant de justifier l'absence de ces documents ;

Considérant qu'il convient dès lors, le décompte produit aux débats par M. L., non sérieusement contesté, permettant à la Cour de former sa conviction de la réalité des heures supplémentaires travaillées, de faire droit à ses demandes à ce titre pour la somme de 65 553,07 euros sollicitée, outre les congés payés y afférents ;

Considérant que M. L. demande également le paiement des jours fériés travaillés ;

Considérant que l'employeur conteste le bien-fondé de cette demande en rappelant que M. L., qui était soumis au statut d'extra-territorialité, devait se soumettre aux dispositions applicables dans le pays dans lequel il se trouvait en mission ;

Considérant que si M. L. établit qu'il a travaillé, alors qu'il était en Indonésie, pendant des jours qui sont fériés au titre de la législation de ce pays, il ne justifie toutefois pas, à défaut de produire un certificat de coutume sur ce point, que le droit indonésien prévoit la majoration du salaire du travail pendant les jours fériés ;

Considérant qu'il doit être dès lors débouté de sa demande à ce titre qui n'est pas bien fondée ;

Considérant que M. L. demande également paiement de la somme de 15 953 euros à titre de complément des indemnités de congés payés qui lui ont été payées en faisant valoir que ces indemnités étaient calculées sur la base de son seul salaire sans prendre en compte, contrairement aux dispositions de l'article L. 223-11 du Code du travail, la prime d'expatriation qu'il percevait ;

Considérant qu'il apparaît en effet que les indemnités perçues à ce titre par M. L. ont été calculées conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention d'entreprise qui prévoient que les salaires pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés "sont les appointements fixes à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment (...) des majorations géographiques" ;

Considérant toutefois que ces dispositions qui sont moins favorables au salarié que celles, d'ordre public, de l'article L. 223-11 du Code du travail, doivent être écartées et qu'il sera en conséquence fait droit à la demande de M. L. sur ce point pour le quantum sollicité ;

Considérant, sur le licenciement, que les parties ont conclu sur la question, mise aux débats par la Cour, sur le non-respect des dispositions de l'article 8 de l'accord interprofessionnel sur

l'emploi du 20 octobre 1986 et de l'article L. 122-14-1 au regard de la date de la notification du licenciement ;

Considérant que la SA CGG :

– a, au principal, demandé que cette question soit, au visa des articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile, écartée des débats

– et a, subsidiairement, soutenu qu'il ne peut être tiré ni de l'article 8 de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 ni des dispositions de l'article L. 122-14-1 du Code du travail que le licenciement dont les motifs n'auraient pas été notifiés au salarié préalablement à son acceptation de la convention de conversion serait sans cause réelle et sérieuse à défaut de notification des motifs du licenciement préalablement dès lors :

- que ces textes ne prévoient pas une telle sanction ;
- que le juge a l'obligation d'apprécier la réalité et le sérieux des motifs du licenciement ;
- que seul le législateur a la faculté de créer des présomptions irréfragables ;
- que l'article 5 du Code civil interdit au juge de statuer par voie de dispositions générales ;
- et que tout justiciable a droit à un procès véritable et équitable ;

Considérant que M. L. fait plaider pour sa part que le document écrit prévu par l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 ne lui a jamais été remis et que les motifs économiques de son licenciement ne lui ont été notifiés qu'après qu'il a accepté la convention de conversion qui lui avait été proposée ;

Considérant tout d'abord qu'il est acquis que le juge doit, selon l'article 12 du nouveau Code de procédure civile, trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ;

Considérant qu'il appartenait dès lors à la Cour, et ce alors que les parties n'avaient au demeurant pas limité le débat par un accord exprès, ce qu'elles ne pouvaient d'ailleurs faire sans méconnaître le régime d'ordre public du licenciement, de mettre aux débats, pour trancher la contestation relative au licenciement de M. L., les règles de droit régissant cette matière et ce même si leur application n'était pas requise par les parties ;

Considérant que la SA CGG ne peut, d'autre part, soutenir les moyens subsidiaires qu'elle développe dès lors que la mise aux débats de la question de droit soulevée par la Cour assure, en lui permettant d'en débattre contradictoirement conformément aux dispositions de l'article 16 du nouveau Code de procédure civile, le respect de son droit à un procès équitable ;

Considérant par ailleurs, en droit, que l'employeur qui propose à un salarié une convention de conversion a pris, quant à lui, la décision du licenciement économique de ce salarié et que la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié de cette convention :

– qui est acquise au jour de cette acceptation, même si son effet est repoussé, selon les dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 321-6 du Code du travail, au terme du délai de vingt et un jours légalement prévu ou au terme de l'éventuelle prorogation convenue entre l'employeur et le salarié ;

– doit avoir une cause économique réelle et sérieuse énoncée par l'employeur, préalablement à la rupture, soit dans le document écrit obligatoirement remis à tout salarié concerné par un projet de licenciement pour motif économique en application de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, soit dans la lettre de licenciement prévue par l'article L. 122-14-1, dernier alinéa, du Code du travail, faute de quoi une telle rupture, qui n'est pas motivée, s'assimile à un licenciement sans motif réel et sérieux ;

Considérant, en la cause, qu'il est établi :

– que l'employeur n'a pas remis au salarié le document écrit qui, prévu par les dispositions de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 doit énoncer les motifs de la rupture ;

– et que la lettre de licenciement prévue par l'article L. 122-14-1, dernier alinéa, du Code du travail est postérieure à l'acceptation, par M. L., de la convention de conversion emportant rupture du contrat de travail ;

Considérant qu'il est dès lors ainsi établi que la SA CGG n'a pas, contrairement aux moyens d'appel qu'elle soutient, énoncé, préalablement à la rupture du contrat de travail, les motifs de cette rupture dans l'un ou l'autre des documents écrits prévus à cet effet et qu'une telle rupture, qui n'est pas motivée, s'assimile à un licenciement sans motif réel et sérieux ;

Considérant que M. Dominique L. qui réunit les conditions pour bénéficier de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L.122-14-4 du Code du travail, justifie être toujours au chômage depuis son licenciement ;

Considérant que sa réintégration dans l'entreprise permettrait à l'employeur de profiter des vingt-trois ans d'expérience de ce salarié et d'atténuer le coût de l'indemnisation du préjudice qu'il a subi ;

Considérant que la Cour confirmera en conséquence le jugement sur ce point ;

Considérant que si cette réintégration était refusée par l'employeur, le préjudice subi par M. L., désormais âgé de 54 ans, toujours au chômage, sera réparé par l'allocation de la somme de 120 000 euros ;

Considérant enfin que ni l'équité, ni des raisons économiques ne justifient de dispenser la SA CGG de l'application en cause d'appel des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement soumis à l'examen en ce qu'il a proposé la réintégration de M. L. dans l'entreprise et en ce qu'il a condamné la SA Compagnie générale de Géophysique à lui payer, à défaut, une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une indemnité de 2.500 F sur le fondement des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Réformant ce jugement du chef de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamne la SA Compagnie générale de Géophysique à payer à M. L. la somme de 120 000 euros à ce titre ;

Infirmant le jugement pour le surplus de ses dispositions,

Condamne la SA Compagnie générale de Géophysique à payer à M. Dominique L. :

- la somme de 15 953 euros à titre de complément de l'indemnité de congés payés ;
- la somme de 65 553,07 euros au titre des heures supplémentaires ;
- la somme de 6 555,30 euros à titre d'indemnité compensatrice des congés payés y afférents ;

Y ajoutant,

Condamne la SA Compagnie générale de Géophysique à payer à M. Dominique L. la somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Clavière-Schiele, prés. - M^{es} Natali, Brun-Lorenzi, av.)

NOTE.

Cet arrêt est déterminant sur deux aspects :

– Une conception volontariste du rôle du juge qui, seule, permet de donner un plein effet à l'article 12 NCPC (*“le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables”*). Ce faisant, dans une affaire où une convention de conversion était examinée, il mobilise utilement les règles de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 pour condamner un employeur qui n'a énoncé les motifs de la rupture du contrat qu'après la signature de la convention de conversion. La rupture est donc assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

– Tout aussi déterminant, le choix de la sanction : tombée presque en désuétude, la proposition de réintégration du salarié à l'initiative du juge (L. 122-14-4), l'alternative étant constituée en l'espèce par de lourds dommages et intérêts (120 000 €).

Il ne serait en effet pas satisfaisant de se contenter d'un refus de réintégration, à l'audience, par le mandataire d'un employeur fréquemment absent. Cette disposition qui mérite de retenir l'attention (B. Bossu *“La réintégration négociée”*, Dr. Ouv. 1998 p. 481) nécessite une proposition judiciaire inscrite dans le dispositif de la décision avec soit une alternative indemnitaire chiffrée, soit la possibilité de saisir à nouveau la juridiction.

On notera également l'exemplarité de l'arrêt en matière d'heures supplémentaires (Cass. Soc. 30 sept. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 28 n. M. Coupillaud) qui sont, à elles seules, évaluées à plus de 65 000 €.