SOC.

IK

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 23 juin 2021

Rejet non spécialement motivé

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10605 F

Pourvoi n° W 20-13.347

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de M. [M].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 6 juillet 2020.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
_____

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 23 JUIN 2021

1°/ M. [A] [I], domicilié [Adresse 1],

2°/ M. [R] [N], domicilié [Adresse 2], agissant en qualité de mandataire judiciaire de M. [A] [I],

ont formé le pourvoi n° W 20-13.347 contre l'arrêt rendu le 17 décembre 2019 par la cour d'appel de Nîmes (chambre sociale), dans le litige les opposant :

1°/ à M. [B] [M], domicilié [Adresse 3],

2°/ à l'UNEDIC délégation AGS CGEA [Localité 1], dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Lay, conseiller, les observations écrites de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de M. [I] et de M. [N], ès qualités, de Me Occhipinti, avocat de M. [M], après débats en l'audience publique du 11 mai 2021 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu la présente décision.

1. Les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [I] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois juin deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. [I] et M. [N], ès qualités

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail entre M. [I] et M. [M]. avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, D'AVOIR fixé la créance de M. [M] au passif du redressement judiciaire de M. [I] aux sommes suivantes : 17.316,11 euros net à titre de rappel de salaire (en deniers ou quittance), 5 145,80 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payes, 3 000 euros à titre d'indemnité compensatice de préavis, 4 000 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, 18 000 euros à titre de dommages-intérêts (art. L. 1235-5 du code du travail), 6 000.00 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé, 1 500 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel (art. 700 CPC), D'AVOIR dit que les sommes à caractère salarial produiraient intérêts au taux légal à compter du 26 juin 2015 et rappelé que le jugement d'ouverture de la procédure collective arrêtait le cours des intérêts, D'AVOIR ordonné la remise au salarié d'un bulletin de paie rectificatif et des documents de fin de contrat dans le délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt, et D'AVOIR déclaré l'arrêt commun et opposable à l'AGS CGEA [Localité 1] dans les conditions et limites fixées par le code du travail et précisé que la créance au titre de l'article 700 du code de procédure civile n'entrait pas dans le champ de sa garantie ;

AUX MOTIFS QU'embauché par M. [I] en qualité d'ouvrier agricole sur le domaine [Localité 2] à compter du 8 mars 1999, M. [B] [M] a saisi en référé le conseil de prud'hommes de Nîmes le 16 mars 2015, afin de voir condamner l'employeur à lui payer plusieurs sommes. La citation ayant été déclarée caduque, il a fait assigner l'employeur devant la même formation, par acte du 27 avril 2015, afin d'obtenir le paiement de la somme de 2 590 euros au titre des salaires de janvier à mai 2015 et la remise d'un bulletin de paie et des documents de fin de contrat. Par ordonnance du 27 mai 2015, le conseil de prud'hommes a ordonné le versement par M. [I] à M. [M] de la somme de 1 590 euros à titre de provision sur les salaires de janvier à avril 2015 et d'une indemnité de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. et rejeté les autres demandes. Le 26 juin 2015, M. [M] a saisi le conseil de prud'hommes au fond aux fins de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et condamner l'employeur à lui payer diverses indemnités ainsi qu'à lui remettre les bulletins de paie pour la période de 1999 à 2015 et les documents de tin de contrat sous astreinte. Par jugement du 20 juillet 2016, le conseil de prud'hommes a statué en ces termes : "Dit que M. [M] [B], qui n'est ni démissionnaire ni licencié mais seulement absent de son travail, devra reprendre son poste dans l'entreprise dès la notification du présent jugement. Déboute les parties de l'ensemble de leurs demandes. Dit que les dépens seront supportés par le demandeur." M. [M] a interjeté appel de cette décision le 27 juillet 2016. Fixée au 9 octobre 2018, l'affaire a été renvoyée contradictoirement à l'audience du 13 novembre 2018. Par arrêt du 19 mars 2019, la cour a ordonné la comparution personnelle des parties à l'audience du 24 septembre 2019. M. [I] a été déclaré en redressement judiciaire par jugement du tribunal de grande instance de Nîmes du 20 décembre 2018, désignant la Selarl Etude Balincourt en la personne de Me [N] en qualité de mandataire judiciaire. Cette décision a été confirmée par arrêt du 23 mai 2019. Aux termes de ses conclusions récapitulatives soutenues oralement à l'audience, M. [M] demande à la cour d'infirmer le jugement déféré. de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et de condamner celui-ci au paiement des sommes suivantes : indemnité pour non-respect de la procédure 1 000.00 ?, dommages-intérêts pour rupture abusive 24 000.00 ?, indemnité de préavis 3 000.00 ?, indemnité légale de licenciement 4 000.00 ?, indemnité compensatrice de congés payés 2014 1 661.00 ?, indemnité de congés payés des trois dernières années 3 484.80 ?, dommages-intérêts pour travail dissimulé (6 mois) 6 000.00 ?, rappel de salaire 2012 à 2014 17 316.11 ?, article 700 du code de procédure civile 3 000.00 ?. Il demande en outre d'ordonner la remise des bulletins de paie de 1999 à 2015 ainsi que des documents de fin de contrat conformes (attestation Pôle emploi. certificat de travail. certificat de congés payés) sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document. Il fait valoir qu'il était habituellement réglé par chèques, dont certains revenaient impayés ou en espèces que l'employeur a cessé de le rémunérer sans aucun motif à compter de janvier 2015 et lui a demandé de ne plus venir travailler à partir du mois suivant. sans le licencier ni lui remettre les documents de fin de contrat, que les bulletins de paie remis tardivement pour les besoins de la cause ne couvrent pas l'ensemble de la période ,travaillée et comportent de nombreuses incohérences, que ses congés non pris ne lui ont pas été réglés et que la somme de 17 316,11 euros lui reste due à titre de rappel de salaires pour la période de 2012 à 2014, outre les intérêts au taux légal à compter de la saisine. Régulièrement convoqué par lettre recommandée adressée le 5 juillet 2019 et reçue le 9 juillet 2019, Me [N] n'était pas comparant ni représenté à l'audience. Répliquant que M. [M] ne peut obtenir la condamnation de M. [I] en application des articles L 622-21 et L. 625-1 du code de commerce, l'Unedic Délégation AGS CGEA [Localité 1] demande subsidiairement de confirmer le jugement, de débouter l'appelant de sa demande de résiliation judiciaire et de ses demandes d'indemnités de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement. d'apprécier le bien-fondé de la demande d'indemnité compensatrice de congés payés et des demandes de rappel de salaire, de rejeter la demande de M. [I] tendant à voir déclarer M. [M] démissionnaire, et de dire et juger que les sommes qui pourraient être allouées à M. [M] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile sont hors garantie. Très subsidiairement, dans l'hypothèse où la cour prononcerait la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, la Délégation Unedic et l'AGS demandent d'apprécier le bien-fondé des demandes tendant au règlement d'une indemnité de préavis, de congés payés sur préavis et d'une indemnité de licenciement, de rechercher le préjudice subi par M. [M] au titre de la rupture injustifiée en application de l'article L. 1235-5 ancien du code du travail, de faire application des dispositions législatives et réglementaires du code de commerce, de leur donner acte de ce qu'elles revendiquent le bénéfice exprès et d'ordre public des textes légaux et décrets réglementaires applicables, tant au plan de la mise en oeuvre du régime d'assurance des créances des salariés, que de ses conditions et étendues de garantie, plus précisément les articles L. 3253-8, L. 3253-17 et D. 3253-5 du code du travail. MOTIFS DE L'ARRÊT - sur le rappel de salaire Au soutien de sa demande en paiement de la somme totale de 17 316,11 à titre de rappel de salaires pour la période de 2012 à 2014, M. [M] expose que les salaires des mois suivants ne lui ont pas été réglés : janvier, février et avril 2012 (605,04 ? net x 3 mois), février, mars, mai, juillet et août 2013 (802.76 ? net x 5 mois), octobre 2013 (reliquat de 16,57 net), novembre et décembre 2013 (819,33 ?

net x 2 mois), janvier à décembre 2014 (819,33 ? net x 12 mois). Outre qu'il ne fournit pas le décompte des sommes perçues, tout en reconnaissant que les salaires lui étaient réglés non seulement par chèques mais également en espèces il apparaît que, lorsqu'il a saisi le conseil de prud'hommes en référé. M. [M] réclamait exclusivement le paiement des salaires non réglés depuis janvier 2015. et qu'il n'a formé aucune demande de rappel de salaire, tant dans sa requête initiale établie le 23 juin 2015, que dans ses conclusions écrites soutenues ultérieurement devant les premiers juges. Il n'en demeure pas moins que, contrairement à ce qui était soutenu par M. [I] lors de l'audience du 13 novembre 2018, la demande, même nouvelle en appel, est recevable, et que la preuve du paiement effectif des salaires incombe à l'employeur, qui ne comparaît pas. En l'état de ces éléments, la créance réclamée sera fixée au passif de la procédure collective en deniers ou quittance. - sur la résiliation judiciaire du contrat de travail La résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à la demande du salarié en cas de manquements de l'employeur d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de ce contrat. Elle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, il résulte des explications de M. [M], confirmées lors de sa comparution personnelle devant la cour, que M. [I] lui réglait irrégulièrement ses salaires, ne lui remettait les bulletins de paie que de manière occasionnelle, ne lui a plus réglé aucun salaire à partir du mois de janvier 2015, et ne lui a plus fourni de travail à compter du 16 février 2015. Le salarié souligne en outre à juste titre que les bulletins de paie qu'il verse aux débats, délivrés en copie par l'employeur après l'introduction de l'instance, à. l'exception de ceux de l'année 2009, dont il dit n'avoir jamais obtenu la remise, ne sont pas conformes aux quelques bulletins originaux déjà en sa possession et ont manifestement été établis a posteriori. Alors qu'il appartient à l'employeur de fournir du travail au salarié et que la démission ne se présume pas, M. [I], qui ne comparaît pas devant la cour malgré l'arrêt ordonnant sa comparution personnelle, a soutenu au cours de l'instance que M. [M] devait être considéré comme démissionnaire à compter du 16 février 2015, considérant ainsi que le contrat de travail était rompu du fait du salarié, sans jamais avoir mis celui-ci en demeure de reprendre son poste, ni produire aucun élément, de quelque nature que ce soit, prouvant la démission invoquée. Ces manquements ainsi établis étant d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail, il sera fait droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, laquelle emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Agé de 61 ans, titulaire d'une ancienneté de plus de quinze ans dans l'entreprise, M. [M] percevait en dernier lieu un salaire brut mensuel de 1 067,04 ? pour 100 heures travaillées. Il est attributaire d'une pension d'invalidité et il indique qu'il fera valoir ses droits à la retraite courant 2020. En l'état de ses explications et des pièces versées aux débats, l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi que les indemnités de préavis, de congés payés afférents et de licenciement seront fixées conformément à la demande, et une somme de 18 000 euros lui sera allouée à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail. Par ailleurs, la preuve de l'intention de l'employeur de se soustraire à l'obligation de délivrer chaque mois un bulletin de paie étant suffisamment rapportée, la demande en paiement d'une indemnité de 6 000 euros sur le fondement des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail sera accueillie, tandis que celle à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure sera rejetée, cette indemnité n'étant pas due en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail. Enfin, l'employeur devra remettre au salarié un bulletin de paie rectificatif ainsi que les documents de fin de contrat conformes au présent arrêt dans le délai de deux mois à compter de la signification du présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte. Le jugement sera ainsi infirmé.

ALORS QUE dans les procédures sans représentation obligatoire, les parties doivent être convoquées par le greffier de la cour d'appel à l'audience prévue pour les débats dans les formes prescrites par l'article 937 du code de procédure civile ; que la cour d'appel ne peut considérer que l'appelant non comparant et non représenté a été valablement convoqué à l'audience qu'autant qu'il résulte de ses constatations que la convocation adressée par le greffe à cet appelant était régulière ; qu'en l'espèce, il ne ressort nullement de la décision attaqué que M. [I] ait été régulièrement convoqué à l'audience du 24 septembre 2019 ; qu'en statuant ainsi sans aucune précision ni sur la forme ni sur la date de la convocation de M. [I] à l'audience du 24 septembre 2019, la cour d'appel n'a pas permis à la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur la régularité de cette convocation et partant, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 14, 937 et 938 du code de procédure civile, ensemble l'article R.1461-2 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, antérieure au décret n°2016-660 du 20 mai 2016.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail entre M. [I] et M. [M]. avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, D'AVOIR fixé la créance de M. [M] au passif du redressement judiciaire de M. [I] aux sommes suivantes : 17.316,11 euros net à titre de rappel de salaire (en deniers ou

quittance), 5 145,80 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payes, 3 000 euros à titre d'indemnité compensatice de préavis, 4 000 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, 18 000 euros à titre de dommages-intérêts (art. L. 1235-5 du code du travail), 6 000.00 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé, 1 500 euros au titre des frais irrépélibles de première instance et d'appel (art. 700 CPC), D'AVOIR dit que les sommes à caractère salarial produiraient intérêts au taux légal à compter du 26 juin 2015 et rappelé que le jugement d'ouverture de la procédure collective arrêtait le cours des intérêts, D'AVOIR ordonné la remise au salarié d'un bulletin de paie rectificatif et des documents de fin de contrat dans le délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt, et D'AVOIR déclaré l'arrêt commun et opposable à l'AGS CGEA [Localité 1] dans les conditions et limites fixées par le code du travail et précisé que la créance au titre de l'article 700 du code de procédure civile n'entrait pas dans le champ de sa garantie ;

AUX MOTIFS QUE - sur le rappel de salaire Au soutien de sa demande en paiement de la somme totale de 17 316,11 ? à titre de rappel de salaires pour la période de 2012 à 2014, M. [M] expose que les salaires des mois suivants ne lui ont pas été réglés : janvier, février et avril 2012 (605,04 ? net x 3 mois), février, mars, mai, juillet et août 2013 (802.76 ? net x 5 mois), octobre 2013 (reliquat de 16,57 ? net), novembre et décembre 2013 (819,33 ? net x 2 mois), janvier à décembre 2014 (819,33 ? net x 12 mois). Outre qu'il ne fournit pas le décompte des sommes perçues, tout en reconnaissant que les salaires lui étaient réglés non seulement par chèques mais également en espèces il apparaît que, lorsqu'il a saisi le conseil de prud'hommes en référé. M. [M] réclamait exclusivement le paiement des salaires non réglés depuis janvier 2015, et qu'il n'a formé aucune demande de rappel de salaire, tant dans sa requête initiale établie le 23 juin 2015, que dans ses conclusions écrites soutenues ultérieurement devant les premiers juges. Il n'en demeure pas moins que, contrairement à ce qui était soutenu par M. [I] lors de l'audience du 13 novembre 2018, la demande, même nouvelle en appel, est recevable, et que la preuve du paiement effectif des salaires incombe à l'employeur, qui ne comparaît pas. En l'état de ces éléments, la créance réclamée sera fixée au passif de la procédure collective en deniers ou quittance. - sur la résiliation judiciaire du contrat de travail La résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à la demande du salarié en cas de manquements de l'employeur d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de ce contrat. Elle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, il résulte des explications de M. [M], confirmées lors de sa comparution personnelle devant la cour, que M. [I] lui réglait irrégulièrement ses salaires, ne lui remettait les bulletins de paie que de manière occasionnelle, ne lui a plus réglé aucun salaire à partir du mois de janvier 2015, et ne lui a plus fourni de travail à compter du 16 février 2015. Le salarié souligne en outre à juste titre que les bulletins de paie qu'il verse aux débats, délivrés en copie par l'employeur après l'introduction de l'instance, à. l'exception de ceux de l'année 2009, dont il dit n'avoir jamais obtenu la remise, ne sont pas conformes aux quelques bulletins originaux déjà en sa possession et ont manifestement été établis a posteriori. Alors qu'il appartient à l'employeur de fournir du travail au salarié et que la démission ne se présume pas, M. [I], qui ne comparaît pas devant la cour malgré l'arrêt ordonnant sa comparution personnelle, a soutenu au cours de l'instance que M. [M] devait être considéré comme démissionnaire à compter du 16 février 2015, considérant ainsi que le contrat de travail était rompu du fait du salarié, sans jamais avoir mis celui-ci en demeure de reprendre son poste, ni produire aucun élément, de quelque nature que ce soit, prouvant la démission invoquée. Ces manquements ainsi établis étant d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail, il sera fait droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, laquelle emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Agé de 61 ans, titulaire d'une ancienneté de plus de quinze ans dans l'entreprise, M. [M] percevait en dernier lieu un salaire brut mensuel de 1 067,04 ? pour 100 heures travaillées. Il est attributaire d'une pension d'invalidité et il indique qu'il fera valoir ses droits à la retraite courant 2020. En l'état de ses explications et des pièces versées aux débats, l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi que les indemnités de préavis, de congés payés afférents et de licenciement seront fixées conformément à la demande, et une somme de 18 000 euros lui sera allouée à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.1235-5 du code du travail. Par ailleurs, la preuve de l'intention de l'employeur de se soustraire à l'obligation de délivrer chaque mois un bulletin de paie étant suffisamment rapportée, la demande en paiement d'une indemnité de 6 000 euros sur le fondement des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail sera accueillie, tandis que celle à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure sera rejetée, cette indemnité n'étant pas due en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail. Enfin, l'employeur devra remettre au salarié un bulletin de paie rectificatif ainsi que les documents de fin de contrat conformes au présent arrêt dans le délai de deux mois à compter de la signification du présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte. Le jugement sera ainsi infirmé.

1°) ALORS QUE le juge ne peut modifier l'objet du litige, tel que déterminé par les prétentions respectives des parties, exprimées dans leurs conclusions ; qu'en l'espèce, aux termes de ses écritures d'appel (cf. p.2), M. [I] avait fait valoir que

depuis le 16 février 2015, M. [M] n'était plus jamais venu travailler sans adresser de lettre de démission, qu'en l'état, M. [I] n'avait pu considérer M. [M] comme démissionnaire, et ne souhaitant pas le licencier, n'avait pu le considérer que comme seulement absent de son travail, et que nonobstant la décision de justice rendue le 20 juillet 2016 l'enjoignant de reprendre son travail, il y aurait lieu de constater que M. [M] ayant clairement manifesté son refus de revenir dans l'entreprise pourrait être considéré comme démissionnaire à compter de l'arrêt à intervenir ; qu'en relevant que M. [I] aurait soutenu au cours de l'instance que M. [M] devait être considéré comme démissionnaire à compter du 16 février 2015 (cf. arrêt attaqué p. 4), la cour d'appel a manifestement méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE seul un manquement de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail peut justifier la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ; qu'il appartient au salarié qui sollicite une telle résiliation de prouver la réalité et la gravité des manquements allégués, ainsi que l'obstacle qu'il crée à la poursuite du contrat ; que le doute à cet égard profite à l'employeur et s'oppose à ce que les torts de la rupture lui soit imputée ; qu'en l'espèce, en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur à la date du 17 décembre 2019, tandis qu'il ressortait de ses propres constatations que les manquements reprochés à l'employeur en matière de règlement des salaires et de remise de bulletins de paie, à les supposer avérés, n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant presque dix ans, que l'absence de paiement du salaire par l'employeur avant 2015 n'était pas certaine, que le manquement afférent à la fourniture de travail, à le supposer avéré, était également antérieur de presque cinq ans (cf. arrêt attaqué p. 4), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

3°) ALORS QUE seul un manquement de l'employeur de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail peut justifier la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ; qu'en l'espèce, en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser en quoi la situation était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige.