[K] -[O] [Q]

C/

S.E.L.A.R.L. [1]

Association [2] [Localité 1]

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 25 JUIN 2026

N° RG 24/00463 - N° Portalis DBVF-V-B7I-GOXC

Décision déférée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DIJON, section AD, décision attaquée en date du 16 Mai 2024, enregistrée sous le n° 2022-4235

APPELANT :

[G] [Q]

[Adresse 1]

[Localité 2]

représenté par Me Elsa GOULLERET de la SELARL ESTEVE GOULLERET NICOLLE & ASSOCIES, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉES :

S.E.L.A.R.L. [1] prise en la personne de Maître [L] [F], es qualité de liquidateur judiciaire de la société SARL [3],

[Adresse 2]

[Localité 2]

non représentée

Association [4] [Localité 3] association soumise à la loi du 1er juillet 1901, SIRENE 775 671 878, agissant en la personne de son représentant légal dûment habilité à cet effet,

[Adresse 3]

[Localité 4]

représentée par Maître Carole FOURNIER, avocat au barreau de CHALON-SUR-SAONE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 mai 2026 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Rodolphe UGUEN-LAITHIER, Conseiller chargé d'instruire l'affaire et qui a fait rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries lors du délibéré, la Cour étant alors composée de :

François ARNAUD, Président de chambre,

Rodolphe UGUEN-LAITHIER, Conseiller,

Florence DOMENEGO, Conseiller,

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Juliette GUILLOTIN,

DÉBATS: l'affaire a été mise en délibéré au 25 juin 2026

ARRÊT : réputé contradictoire,

PRONONCÉ par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

SIGNÉ par François ARNAUD, Président de chambre, et par Juliette GUILLOTIN, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

M. [G] [Q] a été embauché par la société [3] (ci-après l'employeur) le 14 février 2017 par un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (10 heures hebdomadaires) en qualité d'agent d'exploitation.

Par jugements des 23 juin et 1er septembre 2020, le tribunal de commerce de Dijon a placé la société [3] en redressement judiciaire puis a prononcé sa liquidation et désigné la SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire.

Par requête du 28 septembre 2022, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon afin de voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et condamner l'employeur aux conséquences indemnitaires afférentes, outre un rappel de salaire.

Par jugement du 16 mai 2024, le conseil de prud'hommes de Dijon a requalifié la rupture en une prise d'acte produisant les effets d'une démission et a fixé au passif de la société la créance du salarié à titre de rappel de salaire.

Par déclaration formée le 18 juin 2024, M. [Q] a relevé appel de cette décision.

Aux termes de ses dernières conclusions du 17 septembre 2024, l'appelant demande de :

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a jugé ses demandes recevables et dit que la décision à intervenir était opposable à l'[5] de [Localité 5],

- l'infirmer en ce qu'il a :

* requalifié la rupture du contrat de travail en une prise d'acte produisant les effets d'une démission,

* fixé le salaire moyen mensuel de référence à 465,35 euros,

* fixé sa créance sur la liquidation judiciaire de la société [3] à la somme de 6 830,14 euros bruts, outre 683,01 euros au titre des congés payés afférents à titre de rappel de salaire,

* ordonné à la société [3], prise en la personne de SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire, de délivrer les documents légaux rectifiés en fonction du présent jugement,

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur,

- dire que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- fixer à la somme de 1 112,89 euros le salaire brut mensuel moyen,

- fixer au passif de la liquidation judiciaire de la société [3] les sommes suivantes :

* 39 728,92 euros à titre de rappel de salaire de base sur la période de septembre 2019 à septembre 2022, outre 3 972,89 euros au titre des congés payés afférents,

* 2 225,78 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 222,58 euros au titre des congés payés afférents,

* 1 552,48 euros à titre d'indemnité de licenciement,

* 6 677,34 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- ordonner à la société [3], prise en la personne de SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire, de lui délivrer les documents légaux rectifiés en fonction de l'arrêt à intervenir,

- statuer ce que de droit sur les frais irrépétibles et les dépens.

Aux termes de ses dernières conclusions du 2 décembre 2024, l'[5] de [Localité 5] demande de :

- infirmer le jugement déféré en ce qu'il a :

* jugé que les demandes de M. [Q] sont recevables,

* dit que la décision à intervenir est opposable à l'[5],

* fixé la créance de M. [Q] sur la liquidation judiciaire de la société [3] à la somme de 6 830,14 euros bruts, outre 683,01 euros au titre des congés payés afférents à titre de rappel de salaire,

* laissé les dépens au passif de la liquidation judiciaire de la société [3],

- le confirmer pour le surplus,

in limine litis, sur la prescription,

- juger que M. [Q] ne faisait plus partie des effectifs de l'entreprise à compter du mois de novembre 2018,

- juger que l'action en contestation de la rupture du contrat de travail est prescrite à compter du mois de novembre 2019,

- juger que l'action en paiement des salaires est prescrite à compter du mois de novembre 2021,

- le débouter de l'intégralité de ses demandes,

Subsidiairement,

- juger que la rupture du contrat de travail est intervenue le 21 décembre 2019,

- juger que l'action en contestation de la rupture du contrat de travail est prescrite à

compter du 21 décembre 2020,

- le débouter de ses demandes à ce titre,

sur le fond,

à titre principal,

- juger que M. [Q] n'était plus salarié de la société [3] depuis le mois de novembre 2018 ou subsidiairement depuis le 21 décembre 2019,

- juger que le mandataire liquidateur n'a pas procédé au licenciement de M. [Q] dans le délai légal de 15 jours à compter du prononcer de la liquidation judiciaire de la société [3],

- juger que le bénéfice de la garantie de l'[5] de [Localité 5] au profitde M. [Q] est exclue,

- prononcer la mise hors de cause de l'[5] de [Localité 5],

à titre subsidiaire,

- juger que la durée du travail prévue dans le contrat de travail a été fixée conformément à sa demande,

- juger que M. [Q] est radicalement défaillant dans la charge de la preuve,

- juger que M. [Q] a été intégralement rempli de ses droits,

- le débouter de l'intégralité de ses demandes,

en tout état de cause,

- fixer le salaire mensuel moyen de référence à la somme de 465,35 euros,

- juger qu'en aucun cas l'[5] de [Localité 5] ne saurait intervenir en garantie de sommes sollicitées au titre d'astreintes et de l'article 700 du code de procédure civile,

- constater que la garantie de l'[5] de [Localité 5] ne peut aller au-delà des limites prévues par les articles L 3253-8 et suivants du code du travail,

- juger que la garantie de l'AGS-CGEA de [Localité 5] n'aura vocation à intervenir que dans les limites légales de sa garantie, toutes créances avancées pour le compte du salarié et incluant les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi,

à titre infiniment subsidiaire et en tout état de cause,

- lui donner acte de ce qu'elle ne prendrait éventuellement en charge que les salaires et accessoires, dans le cadre des dispositions des articles L.625-3 et suivants du code de commerce, uniquement dans la limite des articles L.3253-8 et suivants du code du travail et que les créances directement nées de l'exécution du contrat de travail et ne prendrait donc en charge, notamment, ni les dommages-intérêts pour résistance injustifiée ou pour frais irrépétibles, ni les astreintes, ni les sommes attribuées au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- juger que l'[5] de [Localité 5] ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L.3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et les conditions résultant des dispositions des articles L.3253-17 et L.3253-19 du code du travail,

- juger que l'obligation de l'AGS de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement,

- statuer ce que de droit sur les dépens.

La SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3], à qui la déclaration d'appel contre le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Dijon le 16 mai 2024 a été signifiée le 18 septembre 2024 à personne habilitée, avec ses conclusions d'appelant et le bordereau de communication de pièces, ne s'est pas constituée et n'a pas conclu.

Pour l'exposé complet des moyens des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions susvisées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

A titre liminaire, la cour rappelle qu'en cause d'appel, dès lors que l'intimé n'a pas conclu, la cour statue néanmoins sur le fond mais, en vertu de l'article 472 du code de procédure civile, il n'est fait droit aux moyens de l'appelant que dans la mesure où ils sont estimés réguliers, recevables et bien fondés, étant observé que l'absence de conclusions de l'intimé vaut adoption par lui des motifs retenus par les premiers juges.

Par ailleurs, M. [Q] ne formule dans le dispositif de ses conclusions aucune demande visant à requalifier son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet, sa demande de rappel de salaire étant en réalité fondée sur l'affirmation qu'il n'a plus été payé depuis octobre 2018 et son calcul sur la base de 24 heures hebdomadaires résultant du minimum légal applicable en matière de temps partiel. Les développements que l'[5] de [Localité 5] consacre au rejet d'une telle demande sont donc sans objet.

I - Sur le rappel de salaire :

M. [Q] soutient qu'il a été embauché le 14 février 2017 à temps partiel à raison de 10 heures hebdomadaires, soit une durée inférieure au minimum légal, qu'il a parfois réalisé un nombre d'heures plus important et que depuis octobre 2018, il n'a plus été payé. Il sollicite en conséquence la somme de 39 728,92 euros à titre de rappel de salaire, outre 3 972,89 euros au titre des congés payés afférents, pour la période de 2019 à 2022 sur la base d'un salaire de référence qu'il fixe à 1 112,89 euros pour une durée de travail de 24 heures hebdomadaires.

Il ajoute que l'[5] de [Localité 5] ne justifie pas l'affirmation selon laquelle, depuis le 17 août 2015, il occupait un autre emploi à temps partiel à hauteur de 33,50 heures hebdomadaires et qu'en tout état de cause, il n'était pas dérogé à la durée légale maximale de 48 heures hebdomadaires prévue par l'articles L.3121-20 et suivants du code du travail.

l'[5] de [Localité 5] oppose que :

- l'article L.3245-1 du code du travail dispose que le délai de prescription applicable aux actions en paiement de salaire est de 3 ans. Or M. [Q] sollicite la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet ainsi qu'un rappel de salaire alors qu'il n'était plus salarié de la société [3] depuis le mois de novembre 2018. Dès lors, il avait jusqu'au mois de novembre 2021 pour saisir le conseil de prud'hommes, ce qu'il n'a fait que le 28 septembre 2022. Son action est donc prescrite,

- selon le contrat de travail, M. [Q] a été embauché à compter du 14 février 2017 à raison de 10 heures hebdomadaire effectuées le mardi de 22h à 8h le lendemain (pièce adverse n°3), cette durée résultant des convenances personnelles du salarié, le contrat précisant d'ailleurs que 'M. [Q] [G] déclare exercer, à la date de conclusion du présent contrat, une autre activité professionnelle et que ce nouvel emploi est complémentaire à son activité professionnelle actuelle'. En effet, il occupait un autre emploi depuis le 17 août 2015 au lycée militaire d'[Localité 6] dans le cadre d'un contrat de

travail à temps partiel de 134 heures mensuelles, soit 33,50 heures hebdomadaires. Cette durée de 10 heures est parfaitement légale puisqu'elle a été fixée selon la seule volonté du salarié et le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a débouté M. [Q] de sa demande requalification de son temps de travail et des demandes afférentes,

- M. [Q] prétend ne pas avoir perçu de salaire à compter du mois d'octobre 2018 et sollicite la somme exorbitante de 39 782,92 euros, se gardant bien de produire le moindre élément de preuve dont notamment ses relevés bancaires qui démontreraient qu'il a été rempli de l'ensemble de ses droits,

- la somme sollicitée est déterminée sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 24 heures. Or sa demande de requalification doit être purement et simplement rejetée, de sorte que le montant sollicité est erroné. De plus, il ne démontre aucunement qu'il est demeuré à la disposition de son employeur, ce qui est la condition essentielle pour prétendre au paiement de ses salaires,

- il a attendu quatre années sans faire la moindre réclamation auprès de son employeur avant de saisir par pure opportunisme le conseil de prud'hommes. S'il était resté sans salaire pendant plusieurs années, il n'aurait pas manqué d'en faire part à son employeur,

- par jugement du 23 juin 2020, la société a été placée en redressement judiciaire puis liquidée le 1er septembre suivant, la date de cessation des paiements étant fixée au 25 décembre 2018. M. [Q] avait parfaitement connaissance des difficultés de son employeur et pourtant il a sciemment attendu des années avant de saisir le conseil de prud'hommes pour solliciter le versement de sommes exorbitantes, espérant ainsi pouvoir profiter des garanties de l'[5] de Chalon-sur-Saône,

- subsidiairement, le montant des créances salariales garanties par l'[5] de [Localité 5] est plafonné. En cas de redressement judiciaire, la garantie est limitée au montant maximal d'un mois et demi de salaire pour toute la période d'observation,

- le salaire de référence soit être fixé à la somme de 465,35 euros compte tenu de la durée contractuelle de travail.

Dans son jugement du 16 mai 2024, dont la SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3], est réputée adopter les motifs, le conseil de prud'hommes a jugé que rien n'établit que le contrat de travail a été rompu en novembre 2018, que la demande de rappel de salaire n'est pas prescrite et a accueilli la demande du salarié au motif que son affirmation selon laquelle il n'a plus été payé à compter d'octobre 2018 n'est pas démentie par la société [3]. Rappelant que, conformément à l'article L.3123-7 du code du travail, tout salarié embauché à temps partiel peut déroger à la durée minimale légale de 24 heures hebdomadaires pour contraintes familiales ou professionnelles, notamment pour cumul d'emploi, il a retenu une durée du travail à hauteur de 10 heures hebdomadaires et un salaire de référence s'établissant à la somme de 465,35 euros.

a) sur la fin de non recevoir tirée de la prescription et l'existence d'un contrat de travail :

Selon l'article L.3245-1 du code du travail, le délai de prescription de 3 ans applicable en matière de rappel de salaire a pour point de départ le jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut alors porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour où, si le contrat de travail a été rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat de travail.

Pour justifier que M. [Q] n'était plus salarié de la société depuis novembre 2018, et qu'il avait donc jusqu'au mois de novembre 2021 pour saisir le conseil de prud'hommes, l'[5] de Chalon-sur-Saône rappelle que :

- le 23 juin 2020, la société a été placée en redressement judiciaire puis qu'elle a été liquidée par jugement du tribunal de commerce de Dijon du 1er septembre suivant,

- M. [Q] n'a pas été licencié à la suite de la liquidation judiciaire puisqu'il avait quitté l'entreprise en décembre 2018, ce que confirme le courrier de Maître [F] qu'il produit lui-même (pièce adverse n°11),

- il prétend avoir adressé plusieurs courriers recommandés à son employeur pour l'informer de sa situation. Or les pièces produites ne contiennent aucune preuve en ce sens, aucun des courriers prétendument envoyés n'étant produit, de sorte qu'il est impossible de connaître la teneur des échanges revendiqués. L'étude des nouvelles pièces produites atteste de sa mauvaise foi : le destinataire inscrit sur la pièce adverse n°9 est illisible et pour la pièce n°10, le destinataire n'est que partiellement visible ([P] [I] demeurant au [Adresse 4] à [Localité 7]) alors que l'adresse de la société était [Adresse 5] à [Localité 7],

- M. [Q] produit le courrier de réponse adressé par Maître [F] du 24 mars 2022 dans lequel elle se dit surprise de sa démarche et par courrier électronique du 29 suivant, il se permet de l'accuser de 'négligence' et de 'faute' (pièce adverse n°5), ce qui est intolérable. Il fait preuve d'une particulière mauvaise foi en osant prétendre ne pas avoir été informé des procédures collectives en cours puisqu'il reconnaît lui-même avoir été informé que la société rencontrait des difficultés et que son gérant aurait été incarcéré fin 2020,

- il a arrêté d'exécuter toute prestation de travail pour la société [3] à compter du mois de novembre 2018 et ne figurait plus dans le registre du personnel,

- en tout état de cause, le liquidateur judiciaire dispose d'un délai de 15 jours après le jugement de liquidation judiciaire pour procéder au licenciement. La SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3], n'ayant pas respecté ses obligations légales, M. [Q] ne peut prétendre au bénéfice de la garantie de l'[5] de [Localité 5].

Sur ce, la cour :

Le contrat de travail implique une prestation de travail fournie pour autrui en contrepartie d'une rémunération et la soumission à une subordination juridique à la personne pour le compte de laquelle cette prestation est fournie. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner

des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité. C'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence. À l'inverse, en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'en apporter la preuve.

En l'espèce, il n'est pas discuté que les parties ont régularisé un contrat de travail le 14 février 2017, de sorte qu'en présence d'un contrat apparent, il incombe à l'AGS-CGEA de [Localité 5], qui invoque l'absence de contrat de travail du fait de sa rupture à compter de novembre 2018, de le démontrer. Or aucun élément ne démontre que depuis novembre 2018, M. [Q] ne faisait plus partie des effectifs de la société.

A cet égard, le fait que le liquidateur judiciaire puisse s'étonner qu'il se manifeste '[...] plus de 3 ans après [son] dernier jour de travail et plus de 18 mois après la liquidation judiciaire de la société ' est insuffisant, ce d'autant que le registre du personnel allégué n'est pas non plus produit.

Dans ces conditions, nonobstant la pertinence ou non des éléments produits par le salarié pour justifier de la poursuite de son contrat de travail et étant rappelé qu'il est constant qu'une liquidation judiciaire n'entraîne pas, à elle seule, la rupture des contrats de travail en cours au moment de son prononcé, il y a lieu de considérer que l'[5] de Chalon-sur-Saône échoue à rapporter la preuve qui lui incombe, de sorte qu'à la date de sa saisine du conseil de prud'hommes le 28 septembre 2022, la relation de travail persistait faute de rupture à l'initiative de l'une ou l'autre des partie.

Il s'en suit que l'action en répétition de salaire introduite par M. [Q] le 28 septembre 2022 n'est pas prescrite et que sa demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de cette date, soit sur la période entre septembre 2019 et septembre 2022, ce qui correspond précisément à son décompte produit en pièce n°8. Le jugement déféré qui a rejeté cette fin de non recevoir sera donc confirmé.

b) sur la demande de rappel de salaire :

En application de l'article 1353 du code civil l'employeur qui se dit libéré de l'obligation de paiement de l'entier salaire du au salarié doit en rapporter la preuve ainsi que toutes précisions utiles permettant de déterminer l'origine et le mode de calcul de cette rémunération.

En l'espèce, aucun élément ne contredit utilement l'affirmation de M. [Q] selon laquelle il n'a plus été payé depuis le mois d'octobre 2018. Il s'en suit que sa demande de rappel de salaire et les congés payés afférents sera accueillie en son principe.

S'agissant du montant sollicité, le salarié fonde son calcul sur la durée légale minimale de 24 heures hebdomadaires, considérant que la durée contractuelle de 10 heures était inférieure à ce seuil et donc illicite.

L'article L.3123-7 du code du travail dispose que sauf dérogation prévue par un accord collectif étendu ou demande expresse du salarié motivée par des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler des activités, la durée minimale de travail est fixée à 24'heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article'L.'3122-2 du code du travail.

En l'espèce, il ne fait pas débat que la durée contractuelle de travail était fixée à 10 heures hebdomadaires. Par ailleurs, la seule signature du salarié apposée sur un contrat de travail mentionnant une durée de travail inférieure au minimum légal ne suffit pas à établir qu'il en a formulé la demande.

Enfin, s'il ressort de l'article 8 du contrat de travail que 'M. [Q] [G] déclare exercer, à la date de conclusion du présent contrat, une autre activité professionnelle et que ce nouvel emploi est complémentaire à son activité professionnelle actuelle', ce qui établit effectivement un cumul d'emploi, cette mention ne détermine pas que cette durée résulte d'une demande expresse de la part du salarié motivée par des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler des activités.

En conséquence des développements qui précèdent, étant précisé que le rappel de salaire doit être calculé non pas sur la base d'une moyenne sur la période considérée mais sur la base des sommes effectivement non payées, lesquelles sont détaillées dans le décompte du salarié (pièce n°8), il sera alloué à M. [Q] la somme de 39 728,92 euros à titre de rappel de salaire, outre 3 972,89 euros au titre des congés payés afférents, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

II - Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

Au soutien de sa demande de résiliation de son contrat de travail, M. [Q] expose qu'à compter du 4 novembre 2018, il n'a plus perçu aucun salaire et la société a cessé de lui fournir du travail, et ce malgré ses nombreuses sollicitations.

Il ajoute que :

- même si la société a effectivement fait l'objet d'une procédure collective, il faisait toujours partie des effectifs et le

liquidateur était dans l'obligation de le licencier dans un délai de 15 jours suivant le jugement de liquidation, ce qu'il n'a pas fait.

- le conseil de prud'hommes a fondé sa décision sur un courrier recommandé avec accusé de réception du 21 décembre 2019 qu'il a adressé à la société indiquant 'Par la présente je viens vers vous une fois de plus pour vous informer de ma volonté de rompre mon contrat de travail à durée indéterminée de 10 heures hebdomadaires qui me lie [3] dont vous êtes le gérant. Malgré mes précédentes correspondances et des passages à l'adresse faisant office de votre siège social sise au [Adresse 6] à [Localité 7], je n'ai pu vous joindre pour m'entretenir avec vous de la façon la plus régulière et plus simplifiée possible de mettre un terme à ce contrat. Je saisi donc ce moyen par lettre recommandée pour vous annoncer que faute de réaction de votre part, je compte introduire une demande de résiliation judiciaire de mon contrat afin de me libérer de l'obligation juridique qui me lit à votre société. Je compte reprendre un autre travail et pour me conformer à la loi, je dois rapidement rompre mon contrat de travail me liant à [3]. Je sollicite donc un entretien avec vous pour vous faire part de mes préoccupations'. Or son souhait futur de rompre son contrat de travail ne s'analyse pas en une prise d'acte ou une démission immédiate puisque dans le deuxième paragraphe, il précise souhaiter s'entretenir avec son employeur afin de convenir d'une rupture la plus adaptée et dans le troisième paragraphe il indique envisager, en cas d'absence de réponse, une résiliation judiciaire de son contrat de travail. C'est donc à tort que le premier juge a retenu une prise d'acte le 21 décembre 2019.

L'[5] de [Localité 5] conclut à sa mise hors de cause au motif d'une absence de contrat de travail.

Dans son jugement du 16 mai 2024, dont la SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3], est réputée adopter les motifs, le conseil de prud'hommes a jugé que '[...] A l'examen des éléments fournis par les parties, la société [3] n'apporte aucun planning, ni toute autre directive attestant d'une potentielle fourniture de travail, et seul M. [G] [Q] produit son dernier bulletin de salaire en date d'août 2018 et soutient dans ses conclusions ne plus avoir perçu de rémunération à compter d'octobre 2018. Par conséquent, faute d'élément probants apportés par la société [6], le Conseil juge qu'elle n'a délibérément pas fourni ni travail, ni salaire à M. [G] [Q] à dater d'octobre 2018. Parallèlement, par ses conclusions et les pièces afférentes, M. [G] [Q] atteste avoir régulièrement demandé à son employeur de lui fournir travail et salaire dès novembre 2018. Cependant, M. [G] [Q] par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 21 décembre 2019 énonce aux regards de ces manquements : 'Je viens vers vous une fois de plus pour vous informer de ma volonté de rompre mon contrat de travail à durée indéterminée de 10 heures hebdomadaires qui me lie à la société [7] dont vous êtes le gérant Je compte reprendre un autre travail et pour me conformer à la loi, je dois rapidement rompre mon contrat de travail me liant à [3]'. Or l'article 12 du Code de Procédure Civile précise que 'le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée'. En conclusion de cette analyse, le Conseil juge que. M. [G] [Q] a mis fin à son contrat de travail, de manière non équivoque, par prise d'acte le 21 décembre 2019 [...]. Par conséquent, le Conseil requalifie la rupture du contrat de M. [G] [Q] par prise d'acte en une démission en date du 21 décembre 2019".

Sur ce, la cour :

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits

survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Lorsque le salarié n'est plus au service de son employeur au jour où il est statué sur la demande de résiliation judiciaire, cette dernière prend effet, si le juge la prononce, au jour du licenciement.

En l'espèce, il ressort des développements qui précèdent qu'à la date de sa requête, le contrat de travail de M. [Q] était toujours en cours.

En outre, le courrier recommandé avec accusé réception du 21 décembre 2019 invoqué par le conseil de prud'hommes pour fonder sa décision ne saurait en réalité s'analyser en une prise d'acte de la rupture ou une démission, son contenu étant en premier lieu une prise de contact avec son employeur afin de trouver une solution à sa situation et annonçant, à défaut de réponse, une suite judiciaire sous la forme d'une demande de résiliation du contrat de travail. Il ressort de la formulation des deuxième et troisième paragraphes que la volonté du salarié de rompre le contrat de travail figurant dans le premier paragraphe ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de rompre immédiatement le contrat de travail.

Sur le fond, il ressort des développements qui précèdent que depuis octobre 2018, l'employeur n'a plus versé au salarié le moindre salaire et aucun élément ne contredit l'affirmation selon laquelle depuis cette date aucun travail ne lui a été fourni.

Ces manquements de l'employeur, en ce qu'ils portent sur deux obligations fondamentales du contrat de travail, sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifie donc une résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

Compte tenu des circonstances de la rupture, de la situation du salarié et faisant application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, il sera alloué à M. [Q] les sommes suivantes :

- 2 225,78 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 222,58 euros au titre des congés payés afférents,

- 1 552,48 euros à titre d'indemnité de licenciement,

dans les deux cas tel qu'expressément demandé,

- 3 000 euros de dommages et intérêts au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

III - Sur la garantie de l'AGS

Il n'y a pas lieu de rappeler les limites de la garantie de l'AGS qui sont déterminées par la loi et notamment les articles L. 3253-8 à L. 3253-13, L. 3253-17, R. 3253-5 et L. 3253-19 à L. 3253-23 du code du travail.

IV - Sur les demandes accessoires :

- sur la mise hors de cause de l'[5] de [Localité 5] :

Les prétentions de M. [Q] à l'encontre de son employeur étant fondées, la demande de l'[5] de [Localité 5] visant à être mise hors de cause doit être rejetée.

- Sur la remise des documents légaux :

La demande telle que formulée ne permettant pas à la cour de déterminer la nature des documents concernés, celle-ci sera rejetée, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

- Sur les dépens :

Le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

La SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3] succombant, elle supportera la charge des dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement par arrêt réputé contradictoire,

INFIRME le jugement rendu le 16 mai 2024 par le conseil de prud'hommes de Dijon, sauf en ce qu'il a rejeté la fin de non recevoir tirée de la prescription,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

PRONONCE la résiliation du contrat de travail de M. [G] [Q], laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

FIXE au passif de la société [3], représentée par la SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3], les créances suivantes de M. [G] [Q] :

- 39 728,92 euros à titre de rappel de salaire, outre 3 972,89 euros au titre des congés payés afférents,

- 2 225,78 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 222,58 euros au titre des congés payés afférents,

- 1 552,48 euros à titre d'indemnité de licenciement,

- 3 000 euros de dommages et intérêts au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

REJETTE la demande de M. [G] [Q] au titre de la remise documentaire,

REJETTE la demande de mise hors de cause de l'[5] de [Localité 5],

DIT n'y avoir lieu à rappeler les limites de la garantie de l'[5] de [Localité 5],

CONDAMNE la SELARL [1], prise en la personne de Maître [L] [A], es qualité de liquidateur judiciaire de la société [3], aux dépens d'appel.

Ledit arrêt a été prononcé par mise à disposition au greffe le 25 juin 2026, signé par M. François ARNAUD, président de chambre et Mme Juliette GUILLOTIN, greffier.

Le greffier Le président

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous commissaires de justice, sur ce requis, de mettre ladite décision, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi la présente décision a été signée par le président et le greffier de la cour.