

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 12 septembre 2024, n° 21/09985



 Cour d'appel  Aix-en-Provence  chambre 4-5  12 septembre 2024

Sujets abordés dans les motifs

#1 [sursis à statuer](#)

#2 [existence d une relation de travail](#)

#3 [lien de subordination](#)

#4 [existence d un lien de subordination](#)

#5 [transfert du contrat de travail](#)

#6 [lien de subordination](#)

[Voir plus \(12\)](#) 

Entête

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-5

ARRÊT AU FOND

DU 12 SEPTEMBRE 2024

N° 2024/

MS/PR

Association L'UNEDIC DÉLÉGATION AGS CGEA DE [Localité 6]

C/

[N] [O]

[C] [R]

Société RIVIERA FRET

S.E.L.A.R.L. MJ [V]

Copie exécutoire délivrée

le : 12/09/24

à :

- Me Isabelle JOGUET, avocat au barreau de NICE

- Me Pierre-Emmanuel DEMARCHI de la SELARL CABINET DEMARCHI AVOCATS, avocat au barreau de NICE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de CANNES en date du 25 Mai 2021 enregistré(e) au répertoire général sous le n° 19/00417.

APPELANTE

Association L'UNEDIC DÉLÉGATION AGS CGEA DE [Localité 6], demeurant [Adresse 5]

représentée par Me Isabelle JOGUET, avocat au barreau de NICE

INTIMES

Maître [N] [O], ès qualités de mandataire ad hoc de la Société AFL

(Appelé en cause par assignation du 8/03/2023 remise à domicile), demeurant [Adresse 1]

défaillant

Monsieur [C] [R], demeurant [Adresse 4]

représenté par Me Pierre-emmanuel DEMARCHI de la SELARL CABINET DEMARCHI AVOCATS, avocat au barreau de NICE

Société RIVIERA FRET (30/09/2021 : signification de la DA et des ccls : PV de recherches infructueuses), demeurant [Adresse 2]

défaillante

S.E.L.A.R.L. MJ [V] représentée par Me [K] [V], ès qualités de mandataire judiciaire au redressement judiciaire de la Société RIVIERA FRET (24/09/21 : signification à personne morale de la DA et des ccls)), demeurant [Adresse 3]

défaillante

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 804 et 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 Mai 2024, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre

Madame Marie-Anne BLOCH, Conseiller

Monsieur Benjamin FAURE, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Karen VANNUCCI.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 12 Septembre 2024.

ARRÊT

rendu par défaut,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 12 Septembre 2024

Signé par Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre et Mme Karen VANNUCCI, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé des faits

FAITS ET PROCÉDURE

M. [C] [R] a été engagé par la société AFL en qualité de chauffeur livreur à compter du 21 février 2017 par contrat à durée indéterminée moyennant un salaire brut moyen mensuel qui était en dernier lieu de 1 480, 20 euros.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Par jugement rendu le 15 octobre 2019 le tribunal de commerce a prononcé le redressement judiciaire de la société AFL et a désigné Me [O], en qualité de mandataire judiciaire.

Le 4 décembre 2019, M. [R], soutenant ne plus recevoir ses bulletins de paie, rencontrer des difficultés dans le paiement de ses salaires et s'être aperçu qu'il travaillait également pour le compte de la société Riviera Fret sans avoir été informé d'un changement d'employeur, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par jugement rendu le 17 décembre 2019, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société AFL sous le mandat de Me [O].

Par jugement rendu le 22 septembre 2020, le tribunal de commerce a prononcé le redressement judiciaire de la société Riviera Fret et a désigné M. [V] en qualité de mandataire judiciaire.

Par jugement du 15 décembre 2020, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société Riviera Fret.

Par jugement rendu le 22 juin 2021, la formation de départage du conseil de prud'hommes de Cannes a :

- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail régularisé le 21 février 2017 entre M. [R] et la société AFL à la date du 28 février 2019,

- fixé la créance de M. [R] au passif de la procédure collective de la société AFL aux sommes suivantes :

- * 740,10 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

- * 296,04 euros au titre de l'indemnité de congédiement,

- * 2 960,40 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre une somme de 296,04 euros au titre des congés payés afférents,

- * 1 036,14 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

- * 1000 euros au titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- * 600 euros au titre des frais irrépétibles,

- débouté M. [R] de l'ensemble de ses demandes à l'égard de la société Riviera Fret,

- ordonné à Me [O], en sa qualité de liquidateur de la société AFL de remettre à M. [R] les documents de fin de contrat en conformité avec les termes de la présente décision,

- rappelé que l'Unedic délégation AGS CGEA de [Localité 6] n'est redevable de sa garantie que dans les limites précises des dispositions légales des articles L.3253-8 et suivants du code du travail, qu'au regard du principe de subsidiarité, elle ne doit sa garantie qu'autant qu'il n'existe pas de fonds disponibles dans la procédure collective et qu'elle ne garantit pas les montants alloués au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- rappelé qu'en application de l'article L.622-28 du code de commerce, les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective,

- dit que les dépens seront pris en frais de liquidation judiciaire,
- rappelé que les décisions de première instance sont de droit exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement,
- rejeté les autres demandes des parties.

Le 2 juillet 2021, l'Association pour la Gestion du Régime de Garantie des Créances des salariés intervenant par l'Unedic Délégation CGEA-AGS de [Localité 6] (ci-après le CGEA) a interjeté appel de cette décision.

Le 20 juillet 2021, M. [R] a interjeté appel du jugement.

Par ordonnance rendue le 16 septembre 2021, le magistrat de la mise en état de la cour d'appel d'Aix-en-Provence a joint les deux dossiers pour être suivis sous le n° RG 21/09985.

Le 22 novembre 2022, la liquidation judiciaire de la société AFL a été clôturée pour insuffisance d'actif.

Le 2 février 2023, le tribunal de commerce a désigné Me [O] en qualité de mandataire ad hoc de la société AFL.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 16 novembre 2023.

L'affaire a été débattue à l'audience du 12 décembre 2023.

Par arrêt avant dire droit rendu le 29 février 2024, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a ordonné la réouverture de débats en vue d'inviter les parties à présenter leurs observations sur l'arrêt rendu le 22 février 2024 par la Cour de justice de l'Union européenne (affaire C-125/23).

L'affaire a été renvoyée à l'audience de plaidoirie du 21 mai 2024.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par conclusions après réouverture des débats notifiées par voie électronique le 16 mai 2024, le CGEA, appelant, demande à la cour de :

Réformer le jugement en ce qu'il a :

- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [R] à la date du 28 février 2019,
- fixé au passif de la liquidation judiciaire les indemnités de rupture réclamées par le salarié,
- dit ces créances garanties par l'AGS.

Statuant à nouveau,

- 'constater' que M. [R] a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire pendant la période d'observation de la société AFL ;
- débouter M. [R] de sa demande de résiliation judiciaire au jour du jugement de liquidation judiciaire de la société AFL,

- fixer la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date de l'arrêt à intervenir,
- 'dire et juger' que les indemnités de rupture ne seront pas garanties par l'AGS intervenant dans le cadre de la procédure collective d'AFL ;
- condamner M. [R] à rembourser à l'AGS les sommes avancées suite au jugement dont appel,
- débouter M. [R] de sa demande au titre de l'indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail,

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :

- débouté M. [R] de sa demande visant à reconnaître l'existence d'un coemploi entre les sociétés AFL et Riviera Fret,
- débouté M. [R] de sa demande de fixation au passif tant de la société AFL que de la société Riviera Fret des créances solidaires ou in solidum,
- débouté de ses demandes à l'encontre de la société Riviera Fret.

Sur la réouverture des débats :

- A titre principal, juger que l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui remet en cause la jurisprudence actuelle uniquement dans le cadre d'une prise d'acte ne s'applique pas, M. [R] ayant saisi la juridiction d'une demande de résiliation judiciaire,
- juger que les indemnités de rupture ne seront pas garanties par l'AGS en présence d'une résiliation judiciaire prononcée à la date de l'arrêt qui sera rendu,
- à titre subsidiaire, surseoir à statuer dans l'attente des décisions qui seront rendues par la Cour de cassation saisie de deux pourvois n°20-18.484 et n°23-11.417,

En tout état de cause,

- 'dire et juger' que la somme réclamée au titre de l'article 700 du code de procédure civile n'entre pas dans le champ de la garantie du CGEA,
- 'dire et juger' qu'aucune condamnation ne peut être prononcée à l'encontre du CGEA et que la décision à intervenir ne peut tendre qu'à la fixation d'une éventuelle créance en deniers ou quittances,
- 'dire et juger' que l'obligation du CGEA de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par mandataire judiciaire, et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder au paiement,
- 'dire et juger' que la décision à intervenir sera déclarée opposable au CGEA dans les limites de la garantie et que le CGEA ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L 3253-6 et L 3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions légales et réglementaires,
- statuer ce que de droit en ce qui concerne les dépens.

L'appelant fait valoir que :

- le salarié ne démontre pas qu'un transfert de son contrat de travail de la société AFL à la société Riviera Fret a eu lieu au sens de l'article L.1224-1 du code du travail,
- les pièces versées aux débats démontrent qu'à compter du mois de mars 2019 le salarié n'était plus au service de la société AFL mais a exercé une activité pour les sociétés Riviera Fret et Clean service,
- le jugement doit être infirmé en ce qu'il a fixé la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié au 28 février 2019 avec la société AFL, la relation contractuelle n'ayant pas été rompue, de sorte que la résiliation judiciaire devra être prononcée au jour de l'arrêt à intervenir,
- le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 4 décembre 2019 pendant la période d'observation de la société AFL mais son contrat de travail n'ayant pas été rompu dans les 15 jours suivants la liquidation judiciaire, en application de l'article L.3253-8-2 °du code du travail, les indemnités de rupture ne sont pas garanties par le CGEA,
- le salarié étant à l'initiative de la demande de rupture du contrat de travail, cette cause de rupture n'entre pas dans les garanties du CGEA qui s'applique aux seules ruptures émanant des organes de la procédure collective selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation,
- l'arrêt de la CJUE du 22 février 2024 qui remet en cause cette jurisprudence constante uniquement dans le cadre d'une prise d'acte ne s'applique pas au cas d'espèce, M. [R] ayant saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire,
- à titre subsidiaire, il est demandé à la cour de surseoir à statuer dans l'attente des décisions de la Cour de cassation, saisie de deux pourvois dans lesquels l'arrêt de la CJUE est susceptible d'avoir une incidence,
- le salarié devra être condamné à rembourser les sommes avancées par le CGEA,
- sa demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail est mal fondée, M. [R] ne démontrant pas l'existence d'une faute de l'employeur, ni d'un préjudice,
- aucune situation de coemploi n'est caractérisée entre les sociétés AFL et Riviera Fret, dans la mesure où le salarié n'établit pas une triple confusion de direction, d'activité et d'intérêt,
- la résiliation judiciaire du contrat de travail ne saurait être prononcée à la date d'ouverture de la liquidation judiciaire de la société AFL, étant donné que l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire n'entraîne pas en soi la rupture du contrat de travail,
- les rappels de salaire pour les mois d'octobre et novembre 2019 ne sont pas dus dans la mesure où le salarié ne travaillait plus pour la société AFL à cette période et où il ne démontre pas l'exercice d'une activité pour la société Riviera Fret à ces dates,
- l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés ont déjà été réglées par le CGEA à la suite du premier jugement,
- le CGEA n'a pas qualité pour les délivrer les documents sociaux réclamés.

- en application de l'article L.622-28 du code de commerce, le cours des intérêts légaux s'arrête au jour de l'ouverture de la procédure collective,

- l'indemnité réclamée au titre de l'article 700 du code de procédure civile n'entre pas dans la garantie du CGEA.

Les conclusions de l'appelante ont été signifiées à Me [O] ès qualités de mandataire ad hoc de la société AFL, intimé défaillant, le 8 mars 2023 (acte remis à Mme [H] [B], secrétaire).

Les conclusions de l'appelante ont été signifiées à la société Riviera Fret, intimée défaillante, le 30 septembre 2021 (procès-verbal de recherches infructueuses).

Les conclusions de l'appelante ont été signifiées, à la SELARL MJ [V] représentée par M. [V] ès qualités de mandataire judiciaire de la société Riviera Fret, intimée défaillante, le 24 septembre 2021 (acte remis à personne habilitée à recevoir l'expédition de l'acte, Mme [S]).

Par conclusions après réouverture des débats notifiées par voie électronique le 16 mai 2024, M. [R], intimé et appelant à titre incident, demande à la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il l'a :

- débouté de l'ensemble de ses demandes à l'égard de la société Riviera Fret,

- rejeté le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail à la date de liquidation judiciaire de la société AFL,

- débouté de sa demande de fixer au passif de la société AFL et Riviera Fret, les créances solidaires ou in solidum suivantes :

* 1 017, 63 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 407, 05 euros au titre de l'indemnité de congédiement,

* 2 960, 40 euros au titre des salaires non perçus,

* 2 096, 95 euros au titre des congés payés,

* 1 500 euros au titre du préjudice subi,

- débouté de sa demande de condamnation de Maître [O], ès qualités de liquidateur judiciaire de la société AFL et Maître [V] ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Riviera Fret à délivrer des documents de fin de contrat et les bulletins de salaire sous astreinte de 200 € par jour de retard à compter du 15ème jour suivant la notification de la décision à intervenir,

- débouté du rejet de l'ensemble des demandes, fins et conclusions du CGEA,

- débouté de sa demande d'exécution provisoire.

Statuant à nouveau,

- juger qu'il a été embauché par la société AFL en qualité de chauffeur livreur (employé) en CDI à compter du 21 février 2017,

- juger que la carte d'identification du salarié était libellée au nom de la société Riviera Fret,

- juger que la société Riviera Fret a réglé ses salaires à compter du mois de mars et ce, jusqu'en juin 2019,
- juger que la société Riviera Fret et la société AFL ont le même dirigeant, Monsieur [M] [G],
- juger que depuis juillet 2018, il n'a plus reçu ses bulletins de salaire et ses salaires lui sont versés très irrégulièrement,
- juger qu'il est sans nouvelles de son employeur depuis juillet 2019,
- donner acte à la société Riviera Fret qui n'a jamais daigné répondre au courrier de mise en demeure de régulariser la situation, adressé par la Cie Pacifica, son assureur de protection juridique, qu'elle a procédé à un virement de salaires de 3.372 euros en septembre 2019,
- juger que la société AFL fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, convertie en procédure de liquidation judiciaire à compter du 17 décembre 2019,
- juger que la société Riviera Fret fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire depuis le 22 septembre 2020, convertie en procédure de liquidation judiciaire le 15 décembre 2020.

En conséquence,

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de ses coemployeurs, la société AFL et la société Riviera Fret, à la date de la liquidation judiciaire de la société AFL,
- fixer au passif de la société AFL et la société Riviera Fret, dûment représentées par leurs représentants légaux les créances solidaires ou in solidum suivantes :
 - * 1.017,63 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - * 407,05 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
 - * 2.960,40 euros au titre des salaires non perçus,
 - * 2.096,95 euros au titre des congés payés,
 - * 1.500 euros au titre du préjudice subi,
 - * 12.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile (1ère instance et appel) ainsi que les entiers frais et dépens de l'instance distraits au profit de Me Demarchi, avocat aux offres de droit,
- ordonner la délivrance des documents de fin de contrat et des bulletins de salaire, sous astreinte de 200 euros par jour de retard à compter du 15ème jour suivant la notification de la décision à intervenir,
- juger que le CGEA et les intimés doivent prendre en charge l'ensemble des créances salariales et toutes les demandes formées par M. [R],
- rejeter la demande nouvelle du 1er mai 2014 de sursis à statuer formulée par le CGEA,

- débouter le CGEA et les intimés de l'ensemble de leurs demandes, fins et Conclusions après les avoir jugées irrecevables et en tout état de cause mal fondées.

L'intimé et appelant à titre incident réplique que :

- sa demande de résiliation judiciaire est bien fondée eu égard aux graves manquements de l'employeur,
- il n'a pas été informé d'un transfert de son contrat de travail à la société Riviera Fret, alors qu'il apparaît que son contrat s'est poursuivi avec cette dernière à compter du mois de mars 2019,
- ses bulletins de paie ne lui ont plus été délivrés à compter du mois de juillet 2018,
- son salaire était versé irrégulièrement,
- il n'a plus perçu de salaire à compter du mois d'octobre 2019,
- son contrat de travail n'ayant jamais été modifié, il en résulte qu'il a deux employeurs, la société AFL et la société Riviera Fret,
- il existe une situation de coemploi, dans la mesure où les deux sociétés ont le même dirigeant et qu'il a été rémunéré par l'une et l'autre des sociétés, la résiliation judiciaire doit ainsi être prononcée aux torts exclusifs des coemployeurs,
- contrairement à ce qu'allègue le CGEA, il ne peut se déduire des pièces versées aux débats qu'il n'a plus exercé d'activité pour la société AFL à compter du mois de mars 2019 et que la société Riviera Fret était son seul employeur à compter de cette date,
- les relations contractuelles avec la société Clean service s'inscrivaient dans le cadre d'une activité à temps partiel, en sus de celle exercée pour le compte des sociétés coemployées et ne saurait donc démontrer qu'il n'était plus à leur service,
- la date de résiliation judiciaire de son contrat de travail doit être fixée à la date de liquidation judiciaire de la société AFL, soit le 17 décembre 2019, en sorte que les sommes réclamées au titre de la rupture du contrat de travail entrent dans la garantie du CGEA,
- l'indemnité légale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité de congédiement ont été réduites de manière injustifiée par le conseil de prud'hommes,
- il est bien fondé à réclamer une indemnité compensatrice de préavis, le jugement entrepris devra donc être confirmé de ce chef,
- il est légitime à solliciter le paiement de ses salaires non versés, pour les mois d'octobre et novembre 2019,
- au titre de la rupture de son contrat de travail, il est légitime à réclamer l'indemnité compensatrice de congés payés équivalente à 42,5 jours de congés non pris,
- les manquements de son employeur constituent une exécution déloyale de la relation contractuelle qui lui a causé un préjudice, dans la mesure où il s'est retrouvé sans savoir quelle société était son employeur, sans délivrance de ses bulletins de paie et il a subi un préjudice du fait du paiement irrégulier de ses salaires,

- les sociétés AFL et Riviera Fret devront lui délivrer ses documents sociaux rectifiés,
- les deux sociétés se trouvant en situation de liquidation judiciaire, la garantie du CGEA a vocation à s'appliquer,
- il résulte du récent arrêt du 22 février 2024 rendu par la CJUE que le CGEA ne doit pas opérer de distinction pour l'application de sa garantie entre la rupture du contrat de travail à l'initiative d'un organe de la procédure collective et la rupture prononcée par une décision de justice. Il s'ensuit que le CGEA doit nécessairement prendre en charge les conséquences de la résiliation judiciaire dès lors qu'elle est reconnue aux torts de l'employeur par une juridiction prud'homale,
- l'arrêt de la CJUE étant opposable aux juridictions françaises, il n'y a pas lieu de prononcer un sursis à statuer.

Motifs

#1 sursis à statuer

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de sursis à statuer

En application de l'article 378 du code de procédure civile, le sursis à statuer peut être prononcé à tout stade de la procédure le juge disposant à cet égard d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, notamment dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

En l'espèce, le CGEA fonde sa demande de sursis à statuer sur les pourvois en cassation en cours, contre deux arrêts rendus par la cour d'appel de Grenoble et celle de Rouen dans des litiges distincts. Il fait valoir que ces pourvois sont susceptibles d'avoir une incidence sur la solution du présent litige dans la mesure où la Haute juridiction devra se prononcer sur l'application de la garantie du CGEA lorsque la rupture n'est pas à l'initiative d'un organe de la procédure collective mais a pour origine une prise d'acte de son contrat de travail par le salarié ou une demande de résiliation judiciaire, reconnues justifiées par le juge.

#2 existence d'une relation de travail

Etant considéré que ces pourvois concernent des litiges distincts, surseoir à statuer dans l'attente des décisions de la Cour de cassation retarderait à l'excès l'examen de l'affaire, pendante devant la cour depuis le 2 juillet 2021, sans garantie d'un bénéfice pour la solution du présent litige.

La demande de sursis à statuer formée pour ce motif sera en conséquence rejetée.

Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

1. Sur les relations entre M. [R] et les sociétés AFL et Riviera Fret

Au soutien de ses demandes de condamnations solidaires des sociétés AFL et Riviera Fret, M. [R] revendique l'existence d'une relation de travail avec la société Riviera Fret à compter du mois de février 2019. Sans invoquer un prêt de main d'oeuvre illicite, il soutient que cette relation

contractuelle résulterait d'un transfert de son contrat de travail par la société AFL à la société Riviera Fret sans qu'il en ait été informé, ou d'une situation de coemploi.

Il convient ainsi d'examiner successivement, l'existence d'un contrat de travail entre M. [R] et la société Riviera Fret, d'un transfert de son contrat de travail, ainsi que la présence d'une situation de coemploi entre ces deux entités.

* Sur l'existence d'un contrat de travail avec la société Riviera Fret

#3 lien de subordination

L'existence d'une relation de travail 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 des travailleurs.

Il résulte des articles L.1221-1 et suivants du code du travail que le contrat de travail suppose un engagement à travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération.

Trois critères permettent de conclure à l'existence du contrat de travail : une prestation, une rémunération et un lien de subordination. Le lien de subordination se définit comme 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. Peut constituer un indice de subordination, le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

En cas de litige, le juge ne s'attache pas à la dénomination du contrat mais à la situation de fait.

En présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve. En l'absence d'écrit ou d'apparence de contrat de travail, il appartient à celui qui invoque un contrat de travail d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, il est constant que M. [R] a été engagé par la société AFL à compter du 21 février 2017 par contrat à durée indéterminée.

En revanche, M. [R] ne justifie pas d'un contrat de travail écrit avec la société Riviera Fret. Il lui appartient donc de rapporter la preuve de l'existence d'une relation de travail avec cette dernière.

A cet égard, il produit :

- ses relevés de compte bancaire qui font apparaître le paiement de sommes par la société Riviera Fret aux mois de février, mars, avril, mai, juin et septembre 2019,
- une carte professionnelle établie à son nom et libellée sous la dénomination de la société Riviera Fret,
- un courrier du 28 août 2019, adressé par la protection juridique de M. [R] à la société Riviera Fret, dans lequel elle sollicite un rappel de salaire pour le mois de juillet 2019 et déplore une absence de fourniture de travail depuis cette date.

Il résulte de ces éléments que les sommes versées par la société Riviera Fret à M. [R] sont de nature à caractériser l'existence d'une rémunération. Cependant, le courrier adressé à la société Riviera

Fret, resté sans réponse, et la carte professionnelle libellée au nom de cette même société demeurent insuffisants pour établir que M. [R] travaillait dans un service organisé au sein de cette dernière et qu'il recevait des ordres et directives de sa part.

#4 existence d un lien de subordination

En l'état de ces constatations, M. [R] ne démontre pas l'existence d'un lien de subordination, au sens de 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.

Il s'ensuit qu'en l'absence de réunion de l'ensemble des critères permettant d'établir l'existence du contrat de travail, aucune relation de travail n'est reconnue entre M. [R] et la société Riviera Fret.

* Sur l'existence d'un transfert du contrat de travail

L'article L 1224-1 du code du travail dispose que lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

#5 transfert du contrat de travail

Lorsque les conditions de l'article L 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du travail et peu important que ces sociétés aient à leur tête le même dirigeant.

En l'espèce, il ressort des extraits K-Bis des sociétés AFL et Riviera Fret, qu'elles constituent deux entités juridiquement distinctes.

La cour relève qu'aucune pièce n'est versée aux débats pour établir qu'un changement dans la situation juridique de la société AFL serait intervenu au sens de l'article L.1224-1 du code du travail et que la société Riviera Fret serait le successeur de la société AFL par suite d'une succession, vente, fusion, transformation du fonds ou mise en société.

Il s'ensuit que les conditions d'un transfert légal du contrat de travail de M. [R] à la société Riviera Fret ne sont pas réunies.

En outre, le fait que les deux sociétés aient à leur tête le même dirigeant et que les relevés de compte bancaire du salarié fassent état de sommes versées par la société Riviera Fret entre le mois de février et le mois de septembre 2019, ne sont pas suffisants pour démontrer que les sociétés ont convenu de procéder au transfert conventionnel du contrat de travail de M. [R].

Par conséquent, la cour ne retient pas l'existence d'un transfert légal ou conventionnel du contrat de travail de M. [R] par la société AFL à la société Riviera Fret.

* Sur l'existence d'une situation de coemploi

Une situation de coemploi peut résulter de :

#6 lien de subordination

- l'existence d'un lien de subordination juridique entre un salarié et différents employeurs,
- l'immixtion permanente d'une société sur une autre au sein d'un groupe conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

S'agissant du premier critère, il suppose que le salarié démontre l'existence d'un lien de subordination juridique individuel caractérisant l'existence d'un contrat de travail entre lui et une autre société, différente de celle avec laquelle il a signé le contrat de travail.

L'établissement d'un lien de subordination juridique suppose la démonstration de 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.

#7 confusion d'activités

Sur le second, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeurs du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

L'immixtion et la perte d'autonomie ne résultent pas seulement, même lorsque ces éléments se cumulent, de la confusion d'intérêts par identité des représentants légaux, de l'imbrication capitalistique, de la confusion d'activités, de la confusion de direction, de la mise à disposition de salariés, de la communauté de moyens.

Il appartient au salarié d'apporter la preuve de la situation de coemploi qu'il revendique.

En l'espèce, il résulte des motifs qui précèdent que le salarié ne démontre pas l'établissement d'un lien de subordination avec la société Riviera Fret.

Ensuite, la cour observe qu'à l'exception de leur dirigeant commun et de leur activité similaire de transport routier de marchandises, les deux sociétés ont un siège social et des établissements situés à des adresses différentes.

Le fait que le salarié ait perçu des sommes de la société Riviera Fret à compter du mois de février 2019 établit un lien financier avec la société AFL. Toutefois, ces seuls constats restent insuffisants pour prouver une immixtion permanente de la société Riviera Fret dans la gestion économique et sociale de la société AFL, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

En conséquence, aucune situation de coemploi n'est caractérisée par le salarié.

Les éléments d'appréciation dont la cour dispose ne permettent ni de retenir l'existence d'un contrat de travail entre M. [R] et la société Riviera Fret, ni de constater un transfert légal ou conventionnel de son contrat de travail entre les sociétés AFL et Riviera Fret, ni même de caractériser une situation de coemploi entre les deux sociétés.

Par conséquent, la société AFL apparaît être le seul employeur de M. [R].

Dès lors, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande du salarié tendant à la condamnation solidaire des sociétés AFL et Riviera Fret et l'a débouté de ses demandes formées à l'encontre de la société Riviera Fret.

2- Sur les rappels de salaire pour les mois d'octobre et novembre 2019

Aux termes de l'article 1353 du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Il appartient donc à l'employeur qui prétend avoir payé la totalité du salaire d'en rapporter la preuve.

En outre, il est constant que, si l'employeur n'est tenu de payer la rémunération du salarié que sous réserve que ce dernier se tienne à sa disposition, il lui appartient, s'il entend se dispenser de son obligation de paiement, de démontrer le contraire.

En l'espèce, les relevés du compte bancaire de M. [R] ne font apparaître aucun paiement pour les mois d'octobre et novembre 2019 et aucun bulletin de paie n'est produit pour cette période, le salarié soutenant qu'ils ne lui ont pas été délivrés.

La société AFL, employeur de M. [R], est défaillante en première instance et en cause d'appel, ainsi que Me [O], en sa qualité de mandataire ad hoc de la société AFL.

Le CGEA fait valoir que le salarié n'est pas resté à la disposition de la société AFL pour les mois considérés, puisqu'il apparaît qu'il a exercé une activité pour les sociétés Riviera Fret et Clean service à partir du mois de mars 2019.

Tout d'abord, il résulte des motifs qui précèdent que les relations contractuelles de M. [R] avec la société AFL n'ont pas été rompues par un transfert de son contrat de travail à la société Riviera Fret ou par la conclusion d'un contrat de travail avec cette dernière. Ces moyens ne peuvent donc être retenus pour considérer qu'il ne se tenait plus à la disposition de la société AFL à compter du mois de mars 2019.

Ensuite, il convient de souligner que le seul fait que le salarié a opéré une confusion d'employeur, en pensant que son contrat de travail avait été transféré à la société Riviera Fret, n'est pas de nature à établir qu'il ne se tenait plus à la disposition de la société AFL.

En effet, il ressort des arguments et pièces produits par le salarié qu'il pensait poursuivre l'exécution de la même prestation de travail et dans des conditions identiques avec pour seul changement l'identité de son employeur. D'ailleurs, le courrier du 28 août 2019, bien qu'adressé à la société Riviera Fret, dans lequel il déplore une absence de fourniture de travail depuis le mois de juillet 2019 et un défaut de paiement de ses salaires, témoigne qu'il a continué à se tenir à la disposition de son employeur.

Par ailleurs, il est démontré par le certificat de travail versé aux débats que M. [R] a occupé un emploi à temps partiel au sein de la société Clean service à compter du 9 décembre 2009 jusqu'au 26 septembre 2019. Depuis son origine, ce contrat a donc été exécuté en parallèle de sa relation

de travail avec la société AFL. Par conséquent, l'exercice de cette activité auprès de la société Clean service ne démontre pas qu'il n'était plus au service de la société AFL.

Enfin, la perception d'allocations versées par France Travail (pôle emploi à l'époque des faits) à compter du 2 décembre 2019 est inopérante pour établir que le salarié ne se tenait plus à la disposition de la société AFL pour la période antérieure : aux mois d'octobre et de novembre 2019.

Il s'ensuit que le CGEA échoue à établir que le salarié ne s'est pas tenu à la disposition de son employeur, la société AFL, pour la période de rappel de salaire concernée.

#8 résiliation judiciaire du contrat de travail

Dans ces conditions, il sera fait droit au rappel de salaire de M. [R] pour les mois d'octobre et novembre 2019. Le mode de calcul du salarié n'étant pas utilement contesté, il lui sera alloué à ce titre la somme réclamée d'un montant de 2 960, 40 euros.

Dès lors, par infirmation du jugement entrepris, il sera fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL la somme de 2 960, 40 euros à titre de rappel de salaire.

Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail

1-Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

* Sur le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

M. [R] a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 4 décembre 2019.

Il appartient au juge de rechercher si la demande de résiliation était justifiée par les agissements de l'employeur constituant une faute d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Seul un manquement de l'employeur suffisamment grave pour faire obstacle à la poursuite du contrat de travail peut justifier la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Au soutien de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, M. [R] invoque les manquements suivants :

- son contrat de travail a été transféré à la société Riviera Fret sans qu'il soit informé de ce changement d'employeur,
- ses bulletins de paie ne lui ont plus été délivrés à compter du mois de juillet 2018,
- ses salaires lui ont été versés irrégulièrement au cours de l'année 2019,
- il n'a perçu aucun salaire à compter du mois d'octobre 2019.

#9 transfert du contrat de travail

Sur le grief tiré du transfert du contrat de travail sans information préalable du salarié.

Sous le bénéfice des explications qui précèdent, la cour n'a pas reconnu l'existence d'un transfert du contrat de travail légal ou conventionnel entre les sociétés AFL et Rivera Fret. Il s'ensuit que ce manquement n'est pas établi.

Sur le grief tenant au défaut de paiement des salaires.

Il découle des développements au titre de la demande de rappel de salaire, que la cour a retenu que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de paiement des salaires pour les mois d'octobre et novembre 2019. Ce manquement est donc considéré comme établi.

Sur le grief relatif à l'absence de remise des bulletins de paie.

Etant rappelé que la charge de la preuve de la délivrance des bulletins de salaire repose sur l'employeur. En l'espèce, leur absence de délivrance depuis le mois de juillet 2018 n'est pas utilement contredite, ni par la société AFL défailante en première instance et en cause d'appel, ni par le CGEA. Ce manquement est donc considéré comme établi.

#10 salaires dus

Sur le grief tenant au versement irrégulier des salaires au cours de l'année 2019.

M. [R] fait valoir que ses salaires du mois de juillet et du mois d'août 2019 ont été payés seulement au mois de septembre 2019 par la société Riviera Fret.

Il est constant que l'employeur est tenu d'exécuter ses obligations contractuelles et légales, notamment celles de rémunérer le salarié mensuellement en vertu de l'article L. 3242-1 du code du travail.

Or, en l'occurrence la société AFL ne justifie pas du paiement mensuel des salaires de M. [R] sur la période litigieuse. La lecture des relevés bancaires du salarié permet uniquement d'identifier des sommes irrégulièrement versées par la société Riviera Fret, qui apparaît s'être substituée à la société AFL dans le versement des salaires dus à M. [R]. Ce manquement est ainsi considéré comme établi.

#11 demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

L'ensemble des manquements retenus par la cour tenant à l'absence de délivrance des bulletins de salaire sur une période de plus d'une année, au non-respect de la société AFL de son obligation de paiement des salaires à échéance mensuelle et à l'absence de paiement des salaires aux mois d'octobre et de novembre 2019, constituent des atteintes suffisamment graves à des éléments essentiels du contrat de travail pour justifier la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail liant M. [R] à la société AFL.

* Sur la date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail

Il est constant qu'en l'absence de rupture formalisée du contrat de travail du salarié, la résiliation judiciaire ne produit d'effet qu'à compter du jour où est rendue la décision qui la prononce, dès

lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur.

Le salarié demande à ce que la date de la résiliation judiciaire de son contrat de travail soit fixée au jour de la liquidation judiciaire de la société AFL, soit le 17 décembre 2019, cette date correspondant d'après lui à la 'mort juridique' de cette société.

En réplique, le CGEA soutient que le contrat de travail de M. [R] n'a pas été rompu avec la société AFL et que la date de la résiliation judiciaire doit être fixée à la date de l'arrêt à intervenir.

#12 date d effet de la résiliation

Le conseil de prud'hommes a retenu que la résiliation judiciaire du contrat de travail a pris effet le 28 février 2019, considérant qu'à compter de cette date le salarié était entré au service d'un nouvel employeur, la société Riviera Fret.

Or, la cour n'a pas retenu l'existence d'un contrat de travail liant M. [R] à la société Riviera Fret.

En outre, tel que la cour l'a constaté au titre de la demande portant sur les rappels de salaires, aucun élément du dossier n'établit que le salarié a cessé de se tenir à la disposition de la société AFL après le mois de février 2019.

En conséquence, la date d'effet de la résiliation judiciaire ne peut être fixée au 28 février 2019.

Il convient toutefois de relever que contrairement à ce qu'allègue le salarié l'ouverture d'une liquidation judiciaire ne peut être assimilée à une rupture de fait du contrat de travail. La date d'effet de la résiliation judiciaire ne peut donc être fixée, pour ce seul motif, à la date de la liquidation judiciaire de la société AFL.

En l'espèce, il n'est pas discuté par les parties que le contrat de travail de M. [R] n'a fait l'objet d'aucune rupture formalisée.

#13 indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cependant, tel que l'a relevé le CGEA au titre de la contestation des rappels de salaires, il ressort des relevés bancaires produits par M. [R] qu'il a commencé à percevoir des allocations versées par France Travail (pôle emploi à l'époque des faits) à compter du 2 décembre 2019. Il se trouvait ainsi en situation de recherche d'emploi et avait donc cessé de se tenir au service de la société AFL à compter de cette date.

Dès lors, par infirmation du jugement entrepris, la date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [R] sera fixée au 2 décembre 2019.

2- Sur les conséquences de la résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit, pour le salarié, aux indemnités de rupture ainsi qu'à une indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

* Sur l'indemnité de préavis

Selon l'article 13 de l'accord du 27 février 1951 relatif aux employés, annexe II à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, 'en cas de licenciement d'un employé comptant 2 ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois'.

Eu égard à son ancienneté de 2 ans et 9 mois, M. [R] a droit à une indemnité de préavis, qui doit être fixée à la somme qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de préavis de 2 mois.

Le conseil de prud'hommes, retenant pour salaire de référence la somme de 1 480, 20, euros a justement alloué au salarié un montant de 2 960, 40 euros au titre de l'indemnité de préavis, outre 296, 04 euros au titre des congés payés y afférents.

Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

* Sur l'indemnité 'légale de licenciement sans cause réelle et sérieuse'

Il ressort du dispositif des dernières conclusions de M. [R] qu'il sollicite une indemnité 'légale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse'.

Dans le corps de ses écritures, il présente un calcul correspondant à celui de l'indemnité légale de licenciement. Il s'ensuit que sa demande doit être interprétée comme la réclamation d'une indemnité légale de licenciement au sens de l'article L.1234-9 du code du travail.

En application de l'article L1234-9 du code du travail, dans sa version applicable au litige, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Selon l'article R.1234-2 du code du travail dans sa version applicable au litige, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, et, à un tiers de mois de salaire pour les années à partir de dix ans d'ancienneté.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié de 2 ans et 9 mois à la date d'effet de la résiliation judiciaire retenue par la cour et au salaire de référence non contesté, d'un montant de 1 480, 20 euros, il y a lieu de fixer l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit à 1 017, 63 euros.

Infirmant la décision entreprise et statuant à nouveau, il sera fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL la somme de 1 017, 63 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

* Sur l'indemnité conventionnelle de congédiement

#14 indemnité de congédiement

Selon l'article 14 de l'accord du 27 février 1951 relatif aux employés, annexe II à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, 'Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera à l'employé congédié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté, dans les conditions suivantes :

a) Employé justifiant de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 3 derniers mois (...)'.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié de 2 ans et 9 mois à la date d'effet de la résiliation judiciaire retenue par la cour et au salaire de référence non contesté, d'un montant de 1 480, 20 euros, il y a lieu de fixer l'indemnité de congédiement à laquelle il a droit à 407, 05 euros.

Infirmant la décision entreprise et statuant à nouveau, il sera fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL la somme de 407, 05 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de congédiement.

* Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

#15 jours de congés payés non pris

En application de l'article L.3141-28 du code du travail, lorsque au moment de la rupture du contrat de travail, le salarié n'a pas épuisé ses droits à congés, il reçoit pour la fraction de congés dont il n'a pas pu bénéficier, une indemnité compensatrice déterminée par les articles L.3141-24 à L.3141-27 du code du travail.

Selon l'article L.3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Il résulte de l'article L.3141-24 du code du travail que le congé annuel prévu à l'article L.3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute total perçue par le salarié au cours de la période de référence.

En l'espèce, le salarié réclame une indemnité équivalente à 42, 5 jours de congés payés non-pris depuis le mois de juillet 2018 jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Cette demande n'est pas utilement contestée dans sa teneur par le CGEA.

En conséquence, eu égard à la date d'effet de la résiliation judiciaire fixée au 2 décembre 2019, il sera fait droit à la demande du salarié et il lui sera alloué un montant de 2 096, 05 euros à ce titre.

#16 mauvaise foi de l'employeur

Dès lors, par infirmation de la décision entreprise, il sera fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL la somme de 2 096, 05 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Sur les autres demandes

1- Sur les dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

Aux termes de l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Pour obtenir la réparation d'un préjudice résultant d'une exécution déloyale du contrat de travail, il est nécessaire de démontrer la matérialité des faits, mais également la mauvaise foi de l'employeur, la seule preuve d'un manquement n'ouvrant pas automatiquement droit à une indemnisation.

Il résulte des développements précédents que le salarié démontre que la société AFL a manqué à ses obligations contractuelles en s'abstenant de payer son salaire pendant deux mois, en ne lui délivrant pas ses bulletins de paie durant plus d'une année et en ne se manifestant plus auprès de lui pendant de nombreux mois.

Ces manquements qui ont perduré dans le temps caractérisent une mauvaise foi de la part de l'employeur qui s'est abstenu de régulariser la situation malgré les réclamations du salarié.

M. [R] justifie de l'existence d'un préjudice distinct découlant de la situation incertaine dans laquelle la société AFL l'a placé, ne sachant plus si elle demeurerait son employeur et que le conseil de prud'hommes a justement évalué à la somme de 1 000 euros.

Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

2-Sur les intérêts

En application des dispositions de l'article L.622-28 du code de commerce, le cours des intérêts légaux s'arrête au jour de l'ouverture de la procédure collective.

3-Sur la remise de documents

La cour ordonne à Me [O], ès qualités de mandataire ad hoc de la société AFL de remettre à M. [R] les documents de fin de contrat rectifiés : l'attestation destinée à France travail, le certificat de travail et un bulletin de salaire conformes à la présente décision.

Il n'y a pas lieu d'assortir cette obligation d'une astreinte.

Sur les frais du procès

La décision entreprise sera confirmée en ce qu'elle a fixé les dépens au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL.

Les dépens d'appel seront fixés au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL avec distraction au profit de Maître Demarchi, avocat aux offres de droit, ainsi que la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur la garantie du CGEA

Selon l'article L. 3253-8 2° du code du travail, l'assurance contre le risque de non-paiement couvre les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :

- a) Pendant la période d'observation ;
- b) Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;
- c) Dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ;
- d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire et dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant la fin de ce maintien de l'activité.

En l'espèce, M. [R] a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 4 décembre 2019, après que son employeur, la société AFL, a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire le 15 octobre 2019, convertie ensuite en liquidation judiciaire par jugement rendu le 17 décembre 2019.

La cour a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [R] aux torts de son employeur et a fixé sa date d'effet au 2 décembre 2019, soit pendant la période d'observation.

#17 initiative de l'employeur

Il est constant que les créances visées au 2° sont interprétées comme celles qui résultent d'une rupture à l'initiative de l'administrateur judiciaire ou du mandataire liquidateur.

Pour autant, s'agissant des sommes résultant de la rupture du contrat de travail, aucune distinction n'est faite selon le mode de rupture et il n'est pas davantage précisé par l'article L. 3253-8 du code du travail que la rupture visée s'entend exclusivement de celle à l'initiative de l'administrateur judiciaire ou du mandataire judiciaire.

Par arrêt du 22 février 2024, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit qu'une réglementation nationale qui prévoit la couverture de créances impayées de salariés par une institution de garantie, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur ou des organes de la procédure collective mais exclut cette couverture lorsque le travailleur a pris acte de la rupture de son contrat de travail, alors qu'elle est reconnue justifiée par le juge en raison de manquements suffisamment graves de son employeur pour empêcher la poursuite du dit contrat, doit s'interpréter dans le sens qu'elle s'oppose à la directive 2008/94/CE.

Il résulte de cet arrêt qu'un salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail pour des motifs reconnus pertinents par le juge se trouve dans une situation similaire à celle d'un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement, dans la mesure où la rupture de son contrat de travail ne résulte pas de sa volonté mais est imputable à son employeur.

La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur par le juge doit également être regardée comme un mode de rupture ne résultant pas de la volonté du salarié dès lors qu'elle est la conséquence des manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Il s'ensuit qu'un salarié licencié par l'employeur ou les organes de la procédure collective, un salarié ayant pris acte de manière justifiée de la rupture de son contrat de travail et un salarié dont la résiliation judiciaire du contrat de travail a été prononcée aux torts de l'employeur sont placés dans une situation similaire. Ils doivent ainsi pouvoir bénéficier des mêmes garanties au titre des indemnités résultant de la rupture de leur contrat de travail intervenue dans les périodes visées à l'article L 3253-8 2° du code du travail.

#18 résiliation judiciaire du contrat de travail

Par conséquent, l'article L. 3253-8 2° dont l'interprétation constante conduit à exclure la couverture des créances résultant de la rupture du contrat de travail par le CGEA lorsque le contrat de travail est rompu par voie de résiliation judiciaire, ne permet pas une interprétation conforme au droit de l'Union.

Dès lors qu'il appartient au juge du fond de garantir dans le cadre de ses compétences le plein effet de la directive 2008/94/CE, il convient de considérer que le salarié dont la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur peut prétendre à la garantie du CGEA pour les créances résultant de la rupture de son contrat de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 3253-8 2° du code du travail.

Par conséquent, par confirmation du jugement entrepris et y ajoutant, il sera retenu la garantie du CGEA pour l'ensemble des sommes inscrites au passif de la société AFL, y compris celles résultant de la rupture du contrat de travail, sous réserve des plafonds applicables et en tenant compte au stade de l'exécution des sommes déjà versées par le CGEA.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

La Cour, après en avoir délibéré, statuant par arrêt rendu par défaut, prononcé par mise à disposition au greffe, en dernier ressort, en matière prud'homale,

Rejette la demande de sursis à statuer formée par le CGEA,

Infirmes le jugement en ses dispositions soumises à la cour sauf en ce qu'il a :

Prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail liant M. [C] [R] à la société AFL,

Débouté M. [C] [R] de ses demandes de condamnations solidaires des sociétés AFL et Riviera Fret,

Débouté M. [C] [R] de l'ensemble de ses demandes dirigées à l'encontre de la société Riviera Fret,

Fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL la somme de 2 960, 40 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre une somme de 296, 04 euros au titre des congés payés afférents,

Fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

Dit ces créances garanties par le CGEA,

Fixé au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL les dépens,

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Fixe la date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [C] [R] au 2 décembre 2019,

Fixe la créance de M. [C] [R] au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL aux sommes suivantes :

- 2 960, 40 euros à titre de rappel de salaire pour les mois d'octobre et novembre 2019,

- 1 017, 63 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,

- 407, 05 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de congédiement,

- 2 096, 05 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

Y ajoutant,

Rappelle que le cours des intérêts légaux s'arrête au jour de l'ouverture de la procédure collective en vertu de l'article L.622-28 du code de commerce,

Ordonne à Me [O], ès qualités de mandataire ad hoc de la société AFL de remettre à M. [C] [R], le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi (désormais France travail) et un bulletin de salaire, rectifiés conformes au présent arrêt,

Dit n'y avoir lieu de prononcer une astreinte,

Dit que les dépens d'appel seront fixés au passif de la liquidation judiciaire de la société AFL avec distraction au profit de Maître Demarchi, avocat aux offres de droit, ainsi que la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Déclare le présent arrêt opposable au CGEA dans les limites des plafonds de ses garanties légales et réglementaires pour les créances résultant de l'exécution et de la rupture du contrat de travail,

Rappelle qu'il y aura lieu de tenir compte au stade de l'exécution des sommes effectivement réglées par le CGEA en exécution du jugement entrepris,

Dit que la garantie du CGEA est exclue en ce qui concerne l'indemnité allouée en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette toute autre demande.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Editions Francis Lefebvre 2024 - Editions Législatives 2024 - Editions Dalloz 2024

https://jurisprudence.lefebvre-dalloz.fr/jp/cour-appel-aix-provence-2024-09-12-n-21-09985_g79cdda02-f97e-4a62-91b2-068576cc2c64?r=search