

Dans une affaire atypique par les sommes en jeu et la typologie du salarié, à savoir un cadre supérieur, le Conseil de Prud'hommes d'Alès a rendu récemment, sous la présidence du juge départiteur, un jugement plein d'enseignements.

En l'espèce, le demandeur se présentait devant le Conseil avec plusieurs chefs de demande :

- le premier portait sur une demande de rappel de salaire,
- le deuxième portait sur des sommes réclamées en vertu de la convention collective
- le troisième portait sur la régularité du licenciement.

Concernant le premier chef, il s'agissait de savoir si le salarié était fondé à se prévaloir d'une réclamation de salaire au motif suivant : le contrat de travail établi le 13 juin 2001 indiquait clairement que le rémunération annuelle du demandeur était de 106 500 euros annuels soit 8875 euros mensuels. Or le demandeur avait vu sa rémunération minorée à 7 622.45 euros. L'organisation interne de l'entreprise déléguait au demandeur d'émettre lui-même les documents nécessaires à l'établissement des bulletins de salaires par l'expert-comptable. C'est donc lui qui ordonnait le paiement de son propre salaire à un niveau inférieur à celui initialement prévu. Dès lors le Conseil se devait d'apprécier si cette organisation valait acceptation tacite du contrat de travail. Dans sa grande sagesse, et malgré un niveau de rémunération qui aurait pu être un motif de laisser-aller, le Conseil a logiquement donné raison au demandeur. En effet la motivation placée sous le visa de l'article 1134 du code civil et de l'article L-143-4 du contrat de travail fait un *distinguo* net entre l'action du salarié « (...) obligée par l'employeur(...) » et une acceptation expresse d'une modification du niveau de rémunération.

Le juge prud'homal rappelle à cette occasion que les cadres, fussent-ils des cadres supérieurs, sont des salariés comme les autres auxquels s'appliquent sans détours les règles fondamentales du droit du travail.

Concernant le deuxième chef, le Conseil avait à se prononcer sur l'application au demandeur d'une convention collective. Or celui-ci était dans une position particulière : seul salarié d'un employeur italien, il exerçait son activité en Europe de l'Est et au Moyen-Orient. Cependant sa domiciliation tant personnelle que professionnelle était en France : cotisations honorées tant à l'URSSAF qu'à l'ASSEDIC ou aux autres organismes sociaux. On aurait donc pu déduire que salarié unique d'une entreprise étrangère en France, il en constituait un établissement unique et que donc la convention collective devait s'appliquer. Pourtant le Conseil a déduit exactement le contraire : il n'a pas un seul instant tenu de compte de ces éléments et s'est concentré sur la situation de salarié mobile. Dès lors, il a écarté les textes nationaux pour se rapprocher de la convention de Rome et dire que la loi italienne s'appliquait en ce cas. On peut alors se demander pourquoi, il a reçu le demandeur devant sa formation et ne lui pas intimé de se présenter devant une juridiction italienne... Pusillanimité ? Préjugé lié à la situation de cadre bien rémunéré ? Comment savoir...

Concernant le troisième chef, il s'agissait de vérifier du bien fondé d'un licenciement intervenu pour insuffisance de résultats. Nous ne nous attarderons pas sur le défaut de procédure sanctionné par le Conseil. Signalons simplement à nouveau l'absurdité de la coexistence des articles L-122-14-4 et L-122-14-5. En l'espèce, c'est le deuxième cité qui s'applique pour la suite des demandes. Le juge prud'homal constate et écrit qu'au vu du « (...) du niveau de rémunération substantiel (...) » du demandeur, ce dernier était « (...) nécessairement tenu à des résultats (...) ». On pourrait trouver dans la jurisprudence de la

Cour de Cassation des éléments tendant à infirmer cette motivation¹... Cependant, le juge constate que l'employeur s'est contenté de fournir des pièces n'émanant que de lui-même et n'ayant aucune valeur comptable. En d'autres termes, l'employeur n'a apporté aucun élément objectif tendant à accréditer la théorie de l'insuffisance de résultats. De plus, le juge prud'homal insiste sur le fait que le contrat a été rompu, illégalement donc, moins de deux années après sa conclusion et que s'agissant de démarchage auprès de clients moyens orientaux ou européens de l'Est, il s'agissait d'un délai insuffisant pour apprécier les effets du travail du demandeur et donc de ses qualités professionnelles. Le juge applique ici un principe de bon sens qui devrait prévaloir dans tout les cas...Accessoirement, il convient de remarquer que le juge rejette un argument de l'employeur tendant à faire d'une faute professionnelle le paiement par le demandeur d'une somme d'argent à un intermédiaire dans un pays du Moyen-Orient : l'employeur ayant lui-même versé la somme à l'intermédiaire, il n'est pas « (...)habile à venir invoquer ce fait auquel il a participé en prêtant son concours financier(...) ». Mais, le juge va plus loin en affirmant que même si ce fait était consécutif à une erreur du demandeur, il ne saurait en lui-même être constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. La sanction doit être proportionnée à la faute... Au demeurant, c'est avec amusement que l'on lit sous la plume d'une juridiction que ces pratiques douteuses sont « (...)répandues et assurent normalement la pénétration d'un marché par une entreprise(...) ». Dès lors, le licenciement était évidemment abusif.

Ce jugement prononcé sous la présidence du juge départiteur est exemplaire parce qu'il rappelle quelques grands principes du droit du travail que l'on a rarement l'occasion de constater pour des cadres de ce niveau. On ne peut regretter que la formation paritaire n'ait pu éviter de recourir au juge professionnel : faut-il que la condition de salarié des cadres soit rappelée par des magistrats professionnels pour que sa reconnaissance conduise à l'application du droit du travail ?

¹/Par exemple Cass.Soc.18 avril 2000, Gasfingerc/SGM (P) ou encore Cass.Soc 14 novembre 2000 Ders c/SA Giraudy (P+B)