

Travail dissimulé

TRAVAIL DISSIMULÉ – Salarié effectuant des horaires importants sans rémunération d'heures supplémentaires ni attribution de repos compensateur – Préjudice non couvert par le versement de primes de rendement – Rupture du contrat par la démission du salarié imputable en réalité à l'employeur – Droit de l'intéressé à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 324-11-1 en cas de rupture du contrat au cours d'un travail dissimulé

COUR D'APPEL DE POITIERS (Ch. Soc.)
27 juin 2000

Société MGV contre Désiré

M. D. a été engagé le 20 septembre 1996 par la société MGV en qualité de monteur en gaines de ventilation ; il a présenté sa démission le 15 décembre 1997, alléguant des horaires d'une importance démesurée sans paiement ni repos compensateur ;

Par jugement du 30 juin 1999, le Conseil de Prud'hommes de Châtelleraut, considérant que les demandes au titre des heures supplémentaires étaient partiellement fondées et analysant la rupture comme un licenciement abusif, a condamné l'employeur à payer au salarié les sommes suivantes :

- salaire de décembre 1997	2 636,63 F
- heures supplémentaires	6 471,75 F
- repos compensateur	9 966,00 F
- frais de gasoil	554,80 F
- indemnité au titre de l'article L. 324-11-1 du Code du Travail	68035,62 F
- dommages et intérêts pour rupture abusive	10000,00 F
- frais irrépétibles	5 000,00 F

La société MGV a régulièrement interjeté appel de cette décision dont elle sollicite la réformation ; elle entend voir débouter M. D. de toutes ses demandes et réclame la restitution de matériel sous astreinte et la somme de 5 000 F sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

M. D. conclut à la confirmation du jugement entrepris en son principe mais entend voir porter à 47 031,75 F la créance au titre des heures supplémentaires et à 68 035,62 F le montant des dommages et intérêts pour rupture abusive ; il réclame en outre 25000 F à titre de dommages et intérêts pour le non paiement des heures supplémentaires et 7 500 F au titre des frais irrépétibles d'appel ;

L'appelante ne conteste pas la décision entreprise en ce qu'elle a ordonné le paiement du salaire du mois de décembre 1997 ;

Sur les heures supplémentaires et les repos compensateurs :

La société MGV soutient que les éléments de preuve qu'elle produit pour établir l'horaire effectif de travail de M. D. sont irréfutables et ne sont pas sérieusement contre-dits par ceux que l'intimé verse aux débats ; elle estime en tout cas que le montant des primes de rendement et de chantier doit être pris en compte dans la mesure où elles étaient calculées de telle manière que le salarié pouvait au vu de leur montant vérifier le nombre d'heures supplémentaires payées par ce moyen ;

Cependant, la décision des premiers juges sur l'existence et le nombre des heures supplémentaires, très motivée, comporte une analyse précise et objective des éléments produits par chacune des parties, conformément aux dispositions de l'article L. 212-1-1 du Code du Travail ; aucun élément nouveau n'étant versé aux débats, la Cour ne peut qu'approuver les termes de cette analyse et sa conclusion, le Conseil des Prud'hommes ayant formé sa conviction sur des documents incontestables tels que des feuilles de chantier émanant des entreprises clientes de la société MGV comme Flamel Technologies et Schlumberger, et sur le propre aveu de l'employeur qui écrivait à M. D. le 22 décembre 1997, en réponse à sa démission "tous les dépassements d'heures que vous avez effectués vous ont été rémunérés comme convenu en primes de rendement et en prime de chantier" ;

La seule question restant en litige est celle de savoir si c'est à bon droit que les premiers juges ont déduit de la créance du salarié le montant des primes de rendement et de chantier ;

Or, il convient de rappeler que la rémunération des heures supplémentaires ne peut être assurée que dans les conditions prévues par les dispositions d'ordre public de l'article L. 212-5 du Code du Travail qu'en l'espèce la société MGV n'a pas respectées ; et même si à quelques reprises le montant des primes a correspondu approximativement à la rémunération des heures supplémentaires, l'appelante ne peut prétendre que le salarié aurait été à même de vérifier le paiement de ses heures supplémentaires, puisque d'une part il existait deux primes distinctes, dites de chantier et de rendement, et que d'autre part il est établi que globalement le montant des primes ne correspondait pas à la rémunération des heures supplémentaires, loin s'en faut ;

Dans ces conditions, il sera fait droit à la demande de M. Désiré ;

Il n'y a pas de discussion particulière sur la question des repro compensateurs ;

À bon droit, les premiers juges ont fait application des dispositions de l'article L. 324-11-1 du Code du Travail, dès lors que de son propre aveu la société MGV s'est délibérément soustraite à ses obligations en matière de décompte du temps de travail et qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne pouvait conduire à une solution plus favorable que l'octroi de l'indemnité forfaitaire prévue par ce texte en cas de rupture du contrat de travail ;

À juste titre, en raison de l'octroi de cette indemnité, le Conseil de Prud'hommes a débouté M. D. de sa demande de dommages et intérêts complémentaires ;

Sur la rupture :

Par de justes motifs, tenus ici pour reproduits et adoptés, le Conseil des prud'hommes a dit que la rupture dont le salarié a pris l'initiative était imputable à l'employeur et abusive, dès lors qu'elle était motivée par le non-respect par la société MGV de l'une de ses obligations essentielles, et les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice subi ;

Sur les autres demandes :

Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a alloué au salarié une somme de 554,80 F en remboursement de frais de gazoil, au vu des justificatifs fournis ;

La société MGV sera déboutée de sa demande de restitution de matériel, la liste produite ne résultant d'aucun document établi contradictoirement ; de plus, outre qu'elles ne permettent pas de corroborer précisément la demande, les attestations produites sur ce point ne peuvent être considérées comme des éléments fiables les déclarations de leurs auteurs ayant déjà été contredites par des données objectives en ce qui concerne les heures supplémentaires ;

Enfin, il sera fait application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile dans les conditions précisées au dispositif ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, réformant pour partie le jugement entrepris, condamne la société MGV à payer à M. D. la somme de 4703 1,75 F au titre des heures supplémentaires ;

Confirme le jugement en ses autres dispositions ;

Y ajoutant,

Déboute la société MGV de ses demandes ;

La condamne à payer à M. D. la somme de 3 000 F au titre des frais irrépétibles d'appel ;

La condamne aux dépens.

(M. Dubois, Prés. – Mes Souteux et Meunier, Av.)

NOTE. – Nos camarades défenseurs n'osaient plus demander l'application de l'article L. 324-11-1. Il est vrai que la jurisprudence en la matière n'est pas abondante. C'est la réforme de mars 1997 qui a porté le taux d'indemnisation du travail clandestin, à l'époque, de un mois à six mois de salaire. Ce sont donc des décisions qui n'ont été que récemment soumises au contrôle de la Cour suprême.

Les Conseillers prud'hommes sont hésitants, des juges départiteurs allant même jusqu'à affirmer que c'est du ressort du pénal. Il est vrai que c'est la chambre criminelle de la Cour de Cassation qui a défini d'abord le travail clandestin puis le travail dissimulé. En l'espèce, lorsque l'employeur ne faisait pas apparaître sur les bulletins de paie la

durée effective du travail, il y avait délit caractérisé de travail clandestin. Le juge départiteur ne peut soutenir que les dispositions de l'article L. 324-11-1 du Code du Travail sont du ressort du pénal. Avant la réforme de mars 1997, le juge pénal qui apprécie toujours souverainement allait bien au-delà d'un mois de salaire – des décisions confirmées à 30 000 francs – D'ailleurs l'article L. 324-11-1 n'est pas un article de référence pour le juge pénal.

Le Conseil de prud'hommes doit prendre en compte une demande qui fait référence aux dispositions de l'article L. 324-11-1. S'il est démontré que l'employeur n'a pas porté sur le bulletin de salaire des heures supplémentaires, des heures complémentaires, il y a nécessairement travail dissimulé et la sanction c'est l'indemnité égale à six mois de salaire.

L'adversaire prétend limiter l'application de ces dispositions aux contrats qui ont été rompus, parce que le texte indique "en cas de rupture".

Quelle interprétation donner à cette locution ? La rupture d'un contrat pourrait être accidentelle, licenciement ou démission ? Peut-on supposer que le législateur ait voulu favoriser les contrats précaires, les CDD, qui arrivent normalement à terme et pour lesquels les dispositions de l'article L.324-11-1 ne seraient pas applicables ?

Mais la rupture c'est aussi une séparation. Dans le contrat précaire la fin du contrat, c'est une rupture convenue. D'ailleurs pour un CDD rompu avant le terme les juges font état d'une rupture anticipée. Donc peu importe la qualification, fin de contrat ou rupture, lorsque l'employeur n'a pas indiqué sur les bulletins de paie la réalité du travail effectif (L. 324-10) le salarié a droit à l'indemnité pour travail dissimulé (L. 324-11-1).

Si au cours de son contrat le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes pour réclamer des heures supplémentaires, il ne pourra pas demander l'application de L. 324-11-1, puisqu'il n'y a pas rupture du contrat. En revanche, la prescription est trentenaire, et il n'y aura pas unicité d'instance, pour que le salarié, en cas de rupture de contrat, saisisse le Conseil de Prud'hommes d'une demande d'indemnité pour travail dissimulé.

La Cour d'Appel de Poitiers confirme la décision du Conseil de Prud'hommes de Châtelleraut qui avait condamné un employeur à verser à un salarié une indemnité égale à six mois de salaire. Le Conseil de Prud'hommes avait motivé sa décision en faisant référence au dernier alinéa de l'article L. 324-10, la démonstration du travail dissimulé était incontestable - non indication sur les bulletins de paie du travail effectif, l'employeur soutenait qu'il avait versé en contre partie une prime ! - ce qui entraînait le versement de l'indemnité prévue par L. 324-11-1.

Il y a encore des tribunaux qui ne cumulent pas l'indemnité pour travail dissimulé et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une simple affirmation pour motiver cette décision ! S'il y a également licenciement sans cause réelle et sérieuse l'employeur doit être également condamné à verser les dommages et intérêts. Peut-on concevoir que l'indemnité pour travail dissimulé ne serait pas due si le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ?

A. Pomagrzak.