

Travail dissimulé

TRAVAIL DISSIMULÉ – Non-paiement d’heures supplémentaires (deux espèces) – Non-cumul de l’indemnité due pour travail dissimulé et de l’indemnité de licenciement (première espèce) – Absence de mention sur le bulletin de paie – Élément insuffisant – Caractère intentionnel de la fraude patronale – Preuve reposant sur le salarié (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
15 octobre 2002

Nostalgia Café contre D.

Attendu que Mme D. a été engagée le 17 mai 1998 par la société Nostalgia Café en qualité d’employée « toutes mains », dans le cadre d’un contrat à durée déterminée saisonnier ; que, par lettre du 6 août 1998, la salariée a démissionné de son emploi en reprochant à son employeur de ne pas respecter son obligation contractuelle de paiement des heures supplémentaires ; qu’elle a saisi la juridiction prud’homale pour obtenir paiement de dommages et intérêts au titre de la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée ainsi que des rappels de rémunération et une indemnité en application de l’article L. 324-11-1 du Code du travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt attaqué de l’avoir condamné au paiement d’une indemnité en application de l’article L. 324-11-1 du Code du travail, alors, selon le moyen, que ce texte s’inscrit dans un chapitre du Code du travail relatif au travail dissimulé, lequel constitue une infraction pénale ; que son application suppose que l’employeur ait été préalablement déclaré coupable du délit de travail dissimulé par la juridiction pénale, par application de l’article L. 324-10 du Code du travail qui définit cette infraction ; que ne saurait encourir la sanction de l’article L. 324-11-1 du Code du travail, l’employeur qui n’est pas poursuivi pour travail dissimulé et dont la culpabilité de ce chef n’a pas été établie ; que la Cour d’appel a violé tant l’article L. 324-11-1 du Code du travail que l’article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que le paiement de l’indemnité forfaitaire prévue à l’article L. 324-11-1 du Code du travail n’est pas subordonné à l’existence d’une décision pénale préalable déclarant l’employeur coupable du délit de travail dissimulé ; que dès lors qu’il ne résulte ni des énonciations de l’arrêt ni des pièces de la procédure qu’une demande de sursis à statuer ait été formée à raison de poursuites pénales engagées contre l’employeur du chef du délit de travail dissimulé, la Cour d’appel, qui a constaté que la société avait volontairement dissimulé une partie du temps de travail de la salariée, a décidé à bon droit d’allouer à cette dernière l’indemnité forfaitaire prévue à l’article L. 324-11-1 du Code du travail ; que le moyen n’est pas fondé ;

Mais sur le moyen relevé d’office, après accomplissement des formalités de l’article 1015 du nouveau Code de procédure civile :

Vu l’article L. 324-11-1, alinéa 1, du Code du travail ;

Attendu selon ce texte, que le salarié auquel un employeur a eu recours en violation des dispositions de l’article L. 324-10 a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire, à moins que l’application d’autres règles légales ou conventionnelles ne conduisent à une solution plus favorable ; qu’il en résulte que l’indemnité forfaitaire instituée par ce texte ne se cumule pas avec les autres indemnités auxquelles le salarié pourrait prétendre au titre de la rupture de son contrat de travail, seule l’indemnisation la plus favorable devant lui être accordée ;

Attendu que pour condamner l’employeur à payer à la salariée des dommages et intérêts en application de l’article

L. 122-3-8 du Code du travail, après avoir alloué à cette dernière l’indemnité forfaitaire prévue par l’article L. 324-10 du Code du travail, l’arrêt énonce qu’en présence d’un manquement de l’employeur à son obligation de paiement du salaire, la démission de la salariée n’est pas réelle et la rupture du contrat à durée déterminée ouvre droit à son profit à des dommages et intérêts d’un montant au moins égal aux rémunérations qu’elle aurait perçues jusqu’au terme de son contrat ;

Qu’en statuant ainsi, la Cour d’appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en sa disposition allouant à Mme D. des dommages et intérêts en application de l’article L. 122-3-8 du Code du travail.

(MM. Sargos, prés. - Soury, cons. rapp. - Bruntz, av. gén. - Pradon, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
4 mars 2003

C. contre D.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. C., engagé à compter du 9 avril 1991 en qualité de conducteur ambulancier par M. D., a saisi le Conseil de prud’hommes pour obtenir le paiement d’un rappel de salaire et de l’indemnité prévue par l’article L. 324-11-1 du Code du travail ;

Attendu que le salarié fait grief à l’arrêt attaqué (Dijon, 26 octobre 2000) de l’avoir débouté de sa demande en paiement de l’indemnité sanctionnant le travail dissimulé, alors, selon le moyen, que l’article L. 324-10, dernier alinéa, du Code du travail retient la dissimulation d’emplois salariés dès lors qu’est mentionné sur le bulletin de paie un nombre d’heures de travail inférieur à celui réellement effectué et qu’il n’est aucunement exigé que la salarié rapporte la preuve d’une omission intentionnelle de l’employeur ;

Mais attendu que la dissimulation d’emploi salarié prévue par le dernier alinéa de l’article L. 324-10 du Code du travail n’est caractérisée que s’il est établi que l’employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d’heures de travail inférieur à celui réellement effectué ;

Que, dès lors, c’est à bon droit qu’après avoir constaté qu’il n’était pas établi que l’employeur avait agi intentionnellement, la Cour d’appel a débouté le salarié de sa demande en paiement de l’indemnité prévue par l’article L. 324-11-1 du Code du travail ; que le moyen n’est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Poisot, cons. réf. rapp. - Mme Barrairon, av. gén.)

NOTE. – L’arrêt du 15 octobre 2002 met en cause la sanction du travail dissimulé prévue par l’article L. 324-11-1 du Code du travail.

Les dispositions de l’article L. 324-10 du Code du travail précisent que « la mention sur le bulletin de paie d’un nombre d’heures inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d’une convention ou d’un accord conclu... une dissimulation d’emploi salarié ».

La sanction pour travail dissimulé est prévue par les dispositions de l’article L. 324-11-1 du Code du travail

dans son premier alinéa « *le salarié auquel un employeur a eu recours en violation des dispositions de l'article L. 324-10 a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable* ».

La Cour suprême profite des imprécisions du législateur pour décider que la condamnation à cette indemnité devait s'apprécier au regard d'éventuelles autres condamnations. La dissimulation d'emploi salarié ne sera pas nécessairement sanctionnée. Si les dommages et intérêts pour rupture du contrat sont supérieurs à l'indemnité due pour travail dissimulé, le juge ne pourra condamner qu'à l'indemnité la plus importante. Donc plus de cumul de ces deux indemnités (CA Versailles 13 mars 2001 Dr. Ouv. 2001 p. 271 et nos obs. sous CA Poitiers 27 juin 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 503). Si le licenciement revêt une cause réelle et sérieuse l'indemnité forfaitaire de six mois pourra être demandée.

Une autre interprétation, subjective, de la Cour régulatrice, qui, apparemment, veut limiter la sanction de « *l'absence de la mention sur le bulletin de paie d'un*

nombre inférieur à celui réellement effectué » au versement de rappel de salaire – pour le moment la jurisprudence sur la preuve des heures supplémentaires n'est pas mise en cause. Dans le second arrêt (voir également Cass. Soc. 21 mai 2002 RJS 2002 n° 983), la Cour de cassation ajoute une condition : pour que la sanction du travail dissimulé soit appliquée, il faut démontrer le caractère intentionnel de la dissimulation ! L'employeur qui ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de paie pêcherait par omission ? Et pourtant il s'agit bien de la violation de la loi relative aux heures supplémentaires, d'un détournement de salaire au détriment du salarié, fraude envers les organismes sociaux et fiscaux. La Cour de cassation se contredit quand elle confirme la condamnation d'un employeur à payer des heures supplémentaires et rejette la condamnation pour travail dissimulé sans y voir une intention frauduleuse. Il s'agit d'un mauvais réflexe dont les conséquences devraient disparaître rapidement ou alors expliquer aux justiciables le sens du « caractère intentionnel de la dissimulation ».

Alex Pomagrzak

Service juridique de l'UL de Royan