10 avril 2008

Cour de cassation

Pourvoi n° 06-46.181

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2008:SO00666

Texte de la **décision**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris,17 octobre 2006), que M. Y... a été embauché par la société PCP Apara en qualité de vendeur à compter du 2 septembre 1980 ; que, convoqué le 24 juin 2004 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 1er juillet 2004, il a été licencié pour motif économique par lettre du 9 juillet 2004 ; que, soutenant avoir été l'objet d'un licenciement verbal le 4 mai 2004, avec effet au 18 mai 2004, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de cette rupture ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer une sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, selon le moyen :

1° / que, d'une part, en estimant que la remise au salarié lors de l'entretien préalable du 4 mai 2004 d'une attestation ASSEDIC remplie, dont l'employeur soutenait qu'elle n'avait été faite qu'à titre de projet pour permettre au salarié d'appréhender ses droits, caractérisait un licenciement verbal, bien que la date du 19 mai portée comme début du préavis ait été postérieure, qu'une nouvelle procédure de licenciement ait été engagée près de deux mois plus tard, avec un entretien préalable le 1er juillet 2004 et une lettre de licenciement pour motif économique du 9 juillet 2004, elle-même suivie d'un préavis de deux mois dont le salarié n'a pas été dispensé et jusqu'au terme duquel le salarié a poursuivi le travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-3 du code du travail ;

2° / qu'en tout état de cause la remise au cours de l'entretien préalable d'une attestation ASSEDIC n'est susceptible de constituer qu'une irrégularité de procédure ; qu'en estimant que celle-ci caractérisait l'existence d'un licenciement verbal, et par là même dépourvu de cause réelle et sérieuse faute d'énonciation des motifs, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a retenu, appréciant souverainement les éléments de faits et de preuve, que le salarié avait été licencié verbalement à l'issue d'un entretien préalable qui s'est déroulé le 4 mai 2004, en a exactement déduit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, qui ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond sur l'existence d'un tel licenciement, ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié la somme de 16 849,38 euros à titre de dommages-intérêts pour travail dissimulé, alors, selon le moyen ;

1° / 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 les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; qu'en se bornant, pour le condamner au paiement d'une somme au titre de l'indemnité forfaitaire de l'article L. 324-11-1 du code du travail, à relever qu'il ne soutenait et ne démontrait pas s'être opposée à l'exécution des heures supplémentaires accomplies par M. Y... pour son compte et qu'il n'était ni allégué ni établi que l'omission de leur mention sur les bulletins de paie résultait d'une simple erreur ou d'un oubli, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'élément intentionnel, et n'a donc pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 324-10 et L. 324-11-1 du code du travail ;

2° / que, subsidiairement, l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle ne se cumule pas avec l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 324-11 du code du travail, seule la plus élevée des deux devant être allouée au salarié ; qu'en allouant à M. Y..., par application de ce texte, une indemnité égale à six mois de salaire, bien qu'il ait été constant et non contesté que celui-ci, licencié pour motif économique, avait reçu une indemnité conventionnelle de licenciement, dont le montant net s'élevait à 18 798,38 euros, la cour d'appel a violé l'article L. 324-11-1 du code du travail ;

Mais attendu que les juges du fond ont souverainement retenu que l'employeur avait de manière intentionnelle mentionné sur les bulletins de paie de M. Y... un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ;

Et attendu qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni de la procédure que l'employeur a soutenu devant la cour d'appel que le salarié avait déjà perçu une indemnité conventionnelle de licenciement qui ne pouvait se cumuler avec l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 324-11-1 du code du travail ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société PCP Apara aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M.

Y...
la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix avril deux mille huit.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
17 octobre 2006