

23 septembre 2015

Cour de cassation

Pourvoi n° 13-14.538

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01403

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée, le 27 août 2007, en qualité d'assistante de communication, par la société Euro Politic employant moins de onze salariés ; qu'elle était chargée de l'organisation et du développement des différents clubs organisés par la société, mettant en relation des personnalités françaises et européennes du monde politique et des affaires ; qu'elle a été licenciée, le 22 juillet 2009, pour faute grave ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé, de diverses indemnités et de dommages-intérêts au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 8221-5 du code du travail, le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisé que lorsque l'employeur s'est soustrait à l'accomplissement des formalités prévues aux articles L. 1221-10 et L. 3243-2 du code du travail de manière intentionnelle ; qu'il appartient aux juges du fond de motiver leur décision par des éléments de fait susceptibles de caractériser une intention frauduleuse de l'employeur ; que, pour retenir la dissimulation d'emploi salarié, la cour d'appel s'est bornée en l'espèce à relever que «l'employeur était présent aux soirées durant lesquelles la salariée a accompli des heures supplémentaires » ; qu'une telle constatation ne permet pas à elle seule d'établir la connaissance du dépassement par la salariée de sa durée contractuelle de travail et plus encore d'une volonté de dissimuler des heures supplémentaires impayées ; qu'en se fondant sur une telle circonstance

impropre à caractériser l'intention de dissimulation de la société, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8223-1 et L. 8223-2 du code du travail ;

2°/ que le caractère intentionnel du travail dissimulé ne peut se déduire des seules absences de paiement et de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie du salarié, mais suppose qu'il soit constaté que l'employeur en avait conscience ; qu'en déduisant le caractère intentionnel de la dissimulation d'activité de ce que « l'employeur n'a jamais réglé ces heures qu'il ne pouvait ignorer, celles-ci n'apparaissant sur aucun des bulletins de paie de 2007 et 2008 », la cour d'appel n'a donc pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8223-1 et L. 8223-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur était informé du temps de travail effectué par la salariée et que c'est en toute connaissance de cause qu'il a mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, la cour d'appel a caractérisé l'intention de dissimulation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1235-4 du code du travail ;

Attendu que l'arrêt ordonne à la société le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage payées à la salariée, dans la limite de six mois ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la sanction prévue à l'article L. 1235-4 du code du travail ne s'applique pas au licenciement prononcé par un employeur occupant habituellement moins de onze salariés, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant ordonné le remboursement par la société Euro Politic à Pôle emploi des indemnités de chômage versées à Mme X... dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 30 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage versées à Mme X... ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé par le président et signé par M. Chauvet, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, en remplacement de Mme Y... empêchée, en l'audience publique du vingt-trois septembre deux mille quinze. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Euro Politic

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société EUROPOLITIC à payer à la salariée les sommes de 10.000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, outre la somme de 1.812 € au titre du préavis et de 181,20 € de congés payés incidents, de 692 € à titre d'indemnité légale de licenciement, et de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et d'AVOIR ordonné à la Société EUROPOLITIC en application de l'article L. 1235-4 du code du travail le remboursement au Pôle Emploi de six mois d'indemnités de chômage versées à Madame X... ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « la lettre de licenciement reproche deux faits à Mme X..., en l'espèce : - de ne pas avoir invité depuis décembre 2008 M. Jean-Christophe de Z..., vice-président en charge des relations internationales de la société Alcatel-Lucent, ce qui a provoqué le refus de cette dernière de régler une facture émise le 13 avril 2009 d'un montant de 8.100 €HT et, en définitive, la perte de ce client, donc un préjudice non négligeable pour la société Euro Politic, et alors pourtant que la salariée disposait, entre autres, d'un annuaire des sociétés comportant notamment le nom des personnes qui les représentaient et que les deux avertissements avaient eu pour objet de lui demander d'être attentive à l'importance et à l'organisation des Clubs; - des retards répétés, notamment les 17 juillet (2 heures) et 20 juillet (30 minutes), ainsi que l'utilisation de son GSM pour des conversations privées lors de ses horaires de travail. Pour estimer le licenciement abusif, les premiers juges qui ne se sont pas fondés sur la faute grave mais sur la cause réelle et sérieuse, ont analysés les pièces justificatives produites par la salariée. Or il convient de rappeler qu'en matière de faute grave, c'est à l'employeur et à lui seul, qu'il appartient d'en rapporter la preuve. La société Euro Politic ne rapporte pas la preuve du premier grief qui n'est donc pas établi. S'agissant du second grief, il n'est pas précis, aucune référence d'année n'étant indiquée quant aux retards, ni circonstancié quant aux appels téléphoniques privés durant le temps du travail et, dans tous les cas, non corroboré par une quelconque pièce justificative de l'employeur. Le licenciement pour faute grave n'est donc pas justifié. Il ne peut davantage être requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse dès lors, comme l'a relevé avec pertinence le conseil de prud'hommes, que Mme X... justifie par les pièces qu'elle produit, avoir reçu le 12 novembre 2008 de Mme A... (Alcatel Lucent), en réponse à une invitation au Club de l'Europe pour le 4 décembre 2008 envoyée le 7 novembre à M. de Z..., un mail l'informant qu'à compter de ce jour, les mails d'invitation au Club de l'Europe devaient être envoyés à M. Jean-Paul B..., directeur des relations institutionnelles avec copie à Mme A..., instructions que Mme X... a exécutées le 12 novembre 2008 puis lors des invitations ultérieures de 2009. Il y a également lieu de relever que M. C..., président du Club de l'Europe et signataire de la lettre de licenciement a lui-même signé les invitations de M. B... pour les 17 février et 12 mai 2009. En outre, Mme D... atteste que le client Alcatel Lucent a bien été invité aux diverses rencontres prévues dans le cadre des trois clubs: 'Club de l'Europe', 'Le rendez-vous des Européens' et 'Les Petits Déjeuners de l'Europe' entre le 27 janvier et le 17 juin 2009. Par ailleurs, la société Euro Politic ne rapporte pas la preuve du préjudice financier imputé à Mme X... Quant au second grief, il ne peut davantage être considéré comme constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, en l'absence d'un quelconque élément probant de sa réalité. Si les explications données par Mme X... aux deux avertissements qui lui avaient été adressés les 18 mars et 5 mai 2009 n'ont pas été démenties par l'employeur, il ne peut en être déduit de la part de ce dernier une volonté de pousser sa salariée à la démission comme il ne peut être déduit de sa pièce n° 5 (mail du 29 juin 2009 de M. E..., responsable administratif et financier de la société Euro Politic) l'existence d'une volonté de l'employeur de se séparer d'elle avant qu'elle ait atteint une ancienneté de deux ans, cette pièce témoignant au contraire de négociations intervenant dans le cadre d'une

éventuelle rupture conventionnelle. Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a estimé le licenciement abusif et ordonné d'office le remboursement à Pôle Emploi des indemnités versées à la salariée dans la limite de 6 mois » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES QUE «la lettre de licenciement pour faute grave du 22 juillet 2009 précise que celui-ci est fondé sur la non-invitation depuis décembre 2008 de Monsieur Z..., Vice-Président en charge des relations internationales d'ALCATEL LUCENT, ce qui a eu pour conséquence l'absence de règlement d'une facture de 8.100 €. Attendu que suite à l'invitation transmise à Monsieur Z... le 7 novembre 2008, Mlle X... a effectivement reçu en réponse un mail daté du 12 novembre 2008 ainsi libellé : « Nous vous serions reconnaissant de bien vouloir, à compter de ce jour, adresser les mails d'invitation au CLUB DE L'EUROPE à Monsieur JP B..., Directeur des Relations Institutionnelles». Attendu en l'espèce que c'est en toute bonne foi que Mlle X... a respecté cette demande. Attendu que les invitations de 2009 au CLUB DE L'EUROPE adressés à Monsieur B... ont toutes été envoyées en copie à Mme F..., secrétaire de Monsieur Z.... Attendu que les adhérents au CLUB DE L'EUROPE avait droit à 2 invitations ainsi que le rappelle la société EURO POLITIC dans ses conclusions, il était possible à M Z... d'assister aux évènements organisés par EURO POLITIC en 2009. Attendu en conséquence que le conseil décide qu'il n'y a pas de cause réelle et sérieuse au licenciement de Mlle X... et qu'il doit être fait droit à sa demande » ;

ALORS D'UNE PART QUE si aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; que la répétition ou la poursuite par le salarié d'un fait fautif nonobstant un premier avertissement est bien au contraire de nature à aggraver la faute reprochée au salarié, de sorte que l'employeur est autorisé à se prévaloir de cette réitération des fautes à l'appui du licenciement ; qu'en l'espèce au soutien du licenciement pour faute grave notifié à la salariée le 22 juillet 2009, en raison de sa faute principale consistant à ne pas avoir invité à plusieurs reprises l'un des clients les plus importants de l'entreprise à un évènement organisé par cette dernière, ce qui a entraîné la perte de ce client et le non-paiement de factures en cours, l'exposante se prévalait de la circonstance selon laquelle la salariée avait déjà commis des fautes similaires quelques semaines auparavant, ce qui l'avait amenée à lui adresser deux avertissements les 18 mars et 5 mai 2009 ; qu'en retenant que la faute reprochée à la salariée n'était pas suffisamment grave pour justifier son licenciement sans vérifier si, comme énoncé dans la lettre de licenciement, la répétition par la salariée de fautes identiques pour lesquelles elle avait déjà été avertie quelques semaines auparavant ne justifiait pas son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-5, L. 1235-3 et L. 1332-4 du code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QU'au soutien du licenciement pour faute grave de la salariée, la Société EUROPOLITIC faisait valoir que bien que disposant d'outils à sa disposition, dont la base de donnée de la société, l'annuaire mis à jour des membres du « club de l'Europe », le contrat d'adhésion du client et les listes d'invitation, lui permettant de connaître avec exactitude le nom des personnes physiques représentant les clients à inviter (cf. pièces d'appel n° 2 à 4), elle avait ouvertement violé les procédures d'invitation à l'origine de la perte de l'un des plus gros clients de l'entreprise ; qu'en se bornant à retenir que « la Société EUROPOLITIC ne rapporte pas la preuve du premier grief qui n'est donc pas établi » sans analyser aucune de ces pièces, ni expliquer en quoi elles n'étaient pas de nature à démontrer la faute de la salariée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné à la Société EUROPOLITIC en application de l'article L. 1235-4 du code du travail le remboursement au Pôle Emploi de six mois d'indemnités de chômage versées à Madame X... ;

AUX MOTIFS QUE « le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a estimé le licenciement abusif et ordonné d'office le remboursement à Pôle Emploi des indemnités versées à la salariée dans la limite de 6 mois » ;

ALORS QUE la condamnation de l'employeur à rembourser les indemnités de chômage versées au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, ne peut être prononcée que lorsque l'entreprise occupe habituellement plus de dix salariés et que le salarié licencié a plus de deux années d'ancienneté ; qu'en ordonnant à la Société EUROPOLITIC en application de l'article L. 1235-4 du code du travail le remboursement au Pôle Emploi de six mois d'indemnités de chômage versées à Madame X... quand il ressort de ses propres constatations qu'au jour du licenciement « la Société EUROPOLITIC employait moins de 11 salariés » et que la salariée avait moins de deux ans d'ancienneté (arrêt p. 2 § 1 à 5), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé le texte susvisé.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société EUROPOLITIC au paiement de la somme de 10.873 € d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « l'employeur étant lui-même présent à ces soirées au cours desquelles il côtoyait sa salariée, il s'ensuit que c'est tout à fait sciemment qu'il n'a pas réglé les heures supplémentaires effectuées par cette dernière et ne les a pas fait apparaître sur les bulletins de paie, peu important que Mme X... n'ait pas émis de réclamation au sujet des heures supplémentaires avant l'introduction de la présente instance » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES QUE « l'employeur n'a jamais réglé ces heures qu'il ne pouvait ignorer celles-ci n'apparaissant sur aucun des bulletins de paie de 2007 et 2008 ; qu'en conséquence en application de l'article L. 8223-1 du code du travail, il y a lieu de réparer le préjudice de Madame X... par le versement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaires » ;

ALORS, D'UNE PART, QU'en vertu de l'article L. 8221-5 du code du travail, le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisé que lorsque l'employeur s'est soustrait à l'accomplissement des formalités prévues aux articles L. 1221-10 et L. 3243-2 du code du travail de manière intentionnelle ; qu'il appartient aux juges du fond de motiver leur décision par des éléments de fait susceptibles de caractériser une intention frauduleuse de l'employeur ; que pour retenir la dissimulation d'emploi salarié, la cour d'appel s'est bornée en l'espèce à relever que « l'employeur était présent aux soirées durant lesquelles Madame X... a accompli des heures supplémentaires » ; qu'une telle constatation ne permet pas à elle seule d'établir la connaissance du dépassement par la salariée de sa durée contractuelle de travail et plus encore d'une volonté de dissimuler des heures supplémentaires impayées ; qu'en se fondant sur une telle circonstance impropre à caractériser l'intention de dissimulation de la Société EUROPOLITIC, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8223-1 et L. 8223-2 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE le caractère intentionnel du travail dissimulé ne peut se déduire des seules absences de paiement et de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie du salarié, mais suppose qu'il soit constaté que l'employeur en avait conscience ; qu'en déduisant le caractère intentionnel de la dissimulation d'activité de ce que « l'employeur n'a jamais réglé ces heures qu'il ne pouvait ignorer celles-ci n'apparaissant sur aucun des bulletins de paie de 2007 et 2008 », la cour d'appel n'a donc pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8223-1 et L. 8223-2 du code du travail.

Décision **attaquée**



Cour d'appel de versailles
30 janvier 2013