

**Cour de cassation
Chambre sociale**

19 mai 2010
n° 09-40.923
Texte(s) appliqué

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 19 mai 2010 N° 09-40.923

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 mai 2008) que M. X... travaille au sein de la société Ikea depuis 2002 selon un contrat de travail de 15 heures par semaine ; que le 30 novembre 2005, apprenant que son salarié cumulait son emploi avec un autre travail, la société Ikea l'a mis en demeure de justifier des horaires effectués chez l'autre employeur ; que le salarié n'ayant pas donné suite à cette mise en demeure, la société Ikea l'a mis à pied à titre conservatoire le 9 janvier 2006 et l'a licencié pour faute grave le 2 février 2006 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de toutes ses demandes alors que, selon le moyen :

1°) en cas de cumul par un salarié de deux emplois ayant pour effet de dépasser la durée maximale du travail, son licenciement ne repose sur une cause réelle et sérieuse que s'il a été mis en demeure de choisir l'emploi qu'il souhaitait conserver ; qu'en jugeant en l'espèce que reposait sur une faute grave le licenciement de M. X..., fondé sur son inertie à justifier de sa situation au regard de la législation sur le cumul d'emplois, lorsque le salarié n'avait pas été mis en demeure de choisir entre son emploi auprès de la société Ikéa Nord et son emploi auprès de la société Eurocall, dont la société Ikea Nord avait pris connaissance lors de l'entretien préalable, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 8261-1 du code du travail ;

2°) l'attestation datée du 24 janvier 2006 émanant de son autre employeur, la société Eurocall, mentionnait que « M. X... Philippe est convoqué le 30 janvier 2006 à un entretien préalable de licenciement », ce dont il résultait que son contrat de travail avec cette société allait certainement prendre fin dans les jours suivants ; qu'en jugeant que reposait sur une faute grave le licenciement du salarié prononcé par la société Ikea le 2 février 2006 en raison du caractère insuffisant de cette attestation qui ne précisait pas la durée du travail effectuée par le salarié pour le compte de son autre employeur, de sorte qu'elle ne permettait pas à la société Ikea Nord de s'assurer qu'elle n'était pas en infraction avec les dispositions légales sur le cumul d'emplois, lorsqu'il résultait de cette pièce que le licenciement prononcé par la société Ikea Nord, avant même l'issue de la procédure de licenciement engagée par l'autre employeur, avait été prématuré, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

3°) le seul fait pour un salarié travaillant à temps partiel, ayant plus de trois années d'ancienneté et n'ayant jamais fait l'objet d'aucune sanction ni d'aucun reproche, de ne pas immédiatement déférer à la demande de son employeur de lui justifier la durée du travail qu'il effectue auprès de son autre employeur, ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante justifiant son éviction immédiate de l'entreprise, en l'absence de tout préjudice causé à cette dernière ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Mais attendu que selon les articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail, aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction ;

Qu'il en résulte que la cour d'appel, qui a constaté que malgré plusieurs demandes de son employeur, le salarié, qui de fait dépassait la durée maximale de travail autorisée, ne lui avait pas remis de documents permettant de vérifier la durée totale du travail, mettant ainsi son employeur en situation d'infraction, a pu décider que les agissements reprochés à M. X... étaient constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le moyen, inopérant en ses deux premières branches, doit être rejeté pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux conseils pour M. X... ;

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR, infirmant le jugement entrepris, dit que le licenciement de Monsieur X... reposait sur une faute grave, et d'avoir en conséquence débouté le salarié de ses demandes de rappels de salaire au titre de sa mise à pied, d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée : « Nous avons découvert par le biais d'un appel de votre centre de sécurité sociale que vous cumulez plusieurs emplois.

En date du 30 novembre 2005, à la suite de cet appel, nous vous avons adressé un courrier vous demandant de nous faire parvenir dans les plus brefs délais, une attestation de vos autres employeurs précisant votre durée de travail hebdomadaire et les rémunérations brutes perçues.

Lors de votre entretien, nous avons réitéré notre demande puisque vous n'avez pas répondu à notre courrier en vous expliquant les motifs de notre demande.

Vous nous avez fait parvenir une attestation de votre autre employeur qui précisait la rémunération brute perçue mais en aucun cas, votre durée hebdomadaire de travail.

Nous nous trouvons donc dans l'impossibilité de vérifier que vous respectez bien les articles L. 324. 2 et L. 324. 3 du code du travail quant au respect de la durée maximale du travail.

Déplus votre comportement est inexcusable puisque malgré les demandes répétées, vous vous obstinez à ne pas accéder à notre demande. »

La faute grave résulte d'un fait fautif ou d'un ensemble de faits fautifs imputable au salarié qui constitue une violation des obligations s'attachant à son emploi d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

C'est à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave.

Conformément à l'article L 8261-1 du code du travail (L. 323-2 ancien), aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

Selon l'article L 8261-2 (art L. 324-3 ancien), nul ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions de la présente section. Les infractions à cette disposition font l'objet de sanctions pénales.

En l'espèce, par la lettre du 30 novembre 2005, la société IKEA a clairement expliqué à Monsieur X... les raisons de sa demande de communication d'une attestation des autres employeurs précisant la durée de travail hebdomadaire et les rémunérations brutes perçues par le salarié, a notamment fait état de la responsabilité pénale encourue par l'employeur. Force est de constater que Monsieur X... n'a pas répondu à cette demande.

Convoqué à un entretien préalable au cours duquel il ne conteste pas que la demande lui a été réitérée, le salarié a adressé une attestation datée du 24 janvier 2006 émanant de la société EURO CALL dans laquelle il est précisé la nature de son emploi, la rémunération perçue mais en aucun cas la durée hebdomadaire du travail.

Monsieur X... reconnaît désormais dans la présente procédure qu'il cumulait deux emplois dépassant la durée maximale hebdomadaire de travail, information dont il n'a fait état auprès de la société IKEA ni à la suite du premier courrier du

30 novembre 2005, ni au cours de l'entretien préalable, ni même avant son licenciement, n'ayant à aucun moment donné un quelconque renseignement à ce sujet à l'employeur.

S'il prétend aujourd'hui qu'il a donné sa démission de son autre emploi, il n'en apporte aucune preuve et en tout cas il n'en a pas informé la société IKEA avant son licenciement, ne lui ayant pas même fait connaître qu'il aurait eu l'intention de démissionner de son autre emploi avant l'intervention de son licenciement.

Ainsi, l'inertie du salarié à répondre à la demande de l'employeur puis son refus de justifier de sa situation réelle et ce, malgré la demande réitérée faite par la société IKEA lors de l'entretien préalable, exposant ainsi en connaissance de cause cette dernière à des sanctions pénales puisqu'il était informé de l'irrégularité de la situation au moins depuis le 30 novembre 2005, alors que c'est au salarié qu'il appartient de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver, ne permettaient pas la poursuite de l'exécution du contrat de travail, même pendant la durée limitée du préavis, et constituent une faute grave, le salarié n'ayant à aucun moment exprimé même seulement son intention de se conformer à la règle. Le jugement qui a dit que le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse sera en conséquence infirmé.

Monsieur X... sera débouté de toutes ses demandes en paiement, le licenciement pour faute grave étant privatif de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement et Monsieur X... étant mal fondé en sa demande de paiement du rappel de salaire correspondant à la mise à pied conservatoire et aux congés payés afférents »

1. ALORS QU'en cas de cumul par un salarié de deux emplois ayant pour effet de dépasser la durée maximale du travail, son licenciement ne repose sur une cause réelle et sérieuse que s'il a été mis en demeure de choisir l'emploi qu'il souhaitait conserver ; qu'en jugeant en l'espèce que reposait sur une faute grave le licenciement de Monsieur X..., fondé sur son inertie à justifier de sa situation au regard de la législation sur le cumul d'emplois, lorsque le salarié n'avait pas été mis en demeure de choisir entre son emploi auprès de la société IKEA NORD et son emploi auprès de la société EUROCALL, dont la société IKEA NORD avait pris connaissance lors de l'entretien préalable, la Cour d'appel a violé les articles L1232-1, L1234-1, L1234-5 et L8261-1 du code du travail ;

2. ALORS QUE l'attestation datée du 24 janvier 2006 émanant de son autre employeur, la société EUROCALL, mentionnait que « Monsieur X... Philippe est convoqué le 30 / 01 / 2006 à un entretien préalable de licenciement », ce dont il résultait que son contrat de travail avec cette société allait certainement prendre fin dans les jours suivants ; qu'en jugeant que reposait sur une faute grave le licenciement du salarié prononcé par la société IKEA le 2 février 2006 en raison du caractère insuffisant de cette attestation qui ne précisait pas la durée du travail effectuée par le salarié pour le compte de son autre employeur, de sorte qu'elle ne permettait pas à la société IKEA NORD de s'assurer qu'elle n'était pas en infraction avec les dispositions légales sur le cumul d'emplois, lorsqu'il résultait de cette pièce que le licenciement prononcé par la société IKEA NORD, avant même l'issue de la procédure de licenciement engagée par l'autre employeur, avait été prématuré, la Cour d'appel a violé les articles L1232-1, L1234-1 et L1234-5 du code du travail ;

3. ALORS QUE le seul fait pour un salarié travaillant à temps partiel, ayant plus de trois années d'ancienneté et n'ayant jamais fait l'objet d'aucune sanction ni d'aucun reproche, de ne pas immédiatement déférer à la demande de son employeur de lui justifier la durée du travail qu'il effectue auprès de son autre employeur, ne constitue pas une faute d'une gravité suffisante justifiant son éviction immédiate de l'entreprise, en l'absence de tout préjudice causé à cette dernière ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L1234-1 et L1234-5 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Delvolvé, SCP Gatineau et Fattaccini

Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 2008-05-27 (Rejet)