

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

L'indemnité pour travail dissimulé se cumule avec l'indemnité de licenciement

La présente affaire concerne un salarié engagé en qualité de livreur vendeur à compter du 7 juin 2007. Il est licencié pour faute grave par lettre du 28 janvier ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La pratique habituelle
- Cumul illimité
- Comment expliquer le revirement de jurisprudence ?

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un salarié engagé en qualité de livreur vendeur à compter du 7 juin 2007.

Il est licencié pour faute grave par lettre du 28 janvier 2010.

Soutenant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal le 24 décembre 2009, le salarié saisit la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes.

Il demande à pouvoir bénéficier d'une indemnité forfaitaire de travail dissimulé ainsi que l'octroi de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dans un premier temps, la cour d'appel donne raison au salarié.

L'arrêt est confirmé par la Cour de cassation qui rejette le pourvoi, et admet le cumul de l'indemnité forfaitaire prévue par la loi en cas de travail dissimulé avec le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que selon l'article L. 8223-1 du code du travail, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus par l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ; qu'au regard de la nature de sanction civile de cette indemnité, ces dispositions ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Cour de cassation du 06 février 2013, pourvoi n°11-23738

Cet arrêt constitue ce que nous avons l'habitude de qualifier de « revirement de jurisprudence ».

La pratique habituelle

Dans un arrêt du 12/01/2006, la Cour de cassation posait le principe selon lequel l'indemnité forfaitaire au titre du travail dissimulé ne faisait pas obstacle au cumul de celle-ci avec les indemnités de toute nature, à la seule exception de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que les dispositions de l'article L. 324-11-1 du Code du travail ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail, à la seule exception de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;

D'où il suit que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 324-11-1 du Code du travail et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse se cumulaient ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen qui ne seraient pas de nature à entraîner l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 12 janvier 2006 N° de pourvoi: 03-46800

Cumul illimité

Dans la présente affaire, la Cour de cassation admet le principe du cumul :

- De l'indemnité forfaitaire en cas de travail dissimulé ;
- Avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Comment expliquer le revirement de jurisprudence ?

Références au Code du travail

Lors de son arrêt de 2006, la Cour de cassation reposait sa décision sur les termes de l'article L324-11-1, selon lequel l'indemnité forfaitaire prévue en cas de travail dissimulé était versée au salarié « à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable. ».

Article L324-11-1

Créé par Loi n°91-1383 du 31 décembre 1991 - art. 4 JORF 1er janvier 1992

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 un mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable.

Article L324-10

Modifié par Loi n°89-18 du 13 janvier 1989 - art. 56 JORF 14 janvier 1989

Modifié par Loi n°89-18 du 13 janvier 1989 - art. 57 JORF 14 janvier 1989

Est réputé clandestin l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui s'est soustraite intentionnellement à l'une quelconque des obligations suivantes :

1° Requérir son immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire ;

2° Procéder aux déclarations exigées par les organisations de protection sociale et par l'administration fiscale ;

3° En cas d'emploi de salariés, effectuer au moins deux des formalités prévues aux articles L. 143-3, L. 143-5 et L. 620-3 du présent code.

Il en est de même de la poursuite d'une des activités mentionnées au premier alinéa du présent article après refus d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou postérieurement à une radiation.

Nouvelle version du Code du travail

Depuis le 1^{er} mai 2008, c'est un nouveau Code du travail qui est en vigueur.

En l'occurrence, il faut désormais se référer aux termes de l'article L 8223-1.

Article L8223-1

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Force est de constater que l'article précité n'interdit pas le cumul de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé avec le versement d'une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le maintien de la jurisprudence de 2006 était plus difficile à retenir, malgré le principe de « recodification à droit constant ».