

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 18 février 2014

N° de pourvoi: 12-19214

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00403

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 mars 2012) que M. X..., de nationalité malienne, engagé le 6 février 2001 selon contrat à durée déterminée puis selon contrat à durée indéterminée le 27 juillet suivant, en qualité de commis de salle tournant, par la société S. Hôtel, exerçant sous l'enseigne Hôtel Concorde Opéra Paris, a été licencié pour faute grave par lettre du 13 décembre 2007 pour avoir fourni un faux titre de séjour lors de son embauche et pour se maintenir dans l'emploi ;

Attendu que le salarié et le syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques HPE font grief à l'arrêt de débouter le salarié de toutes ses demandes fondées sur l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi du 16 juin 2011, alors selon le moyen :

1°/ que, selon l'article L. 8252-2 du code du travail, dans sa version en vigueur avant le 30 septembre 2011, l'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France 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 des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne

conduise à une solution plus favorable, et à une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre desdites dispositions ; que la cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes d'indemnités de rupture fondées sur l'article L. 8252-2 du code du travail, en relevant que la société S. Hôtel ne disposait pas d'éléments matériels et objectifs lui permettant de douter de la régularité du titre de séjour présenté lors de l'embauche du salarié et qu'en présence d'un titre régulier, l'employeur n'était tenu d'aucune vérification particulière ; qu'en écartant ainsi l'application du régime mis en place par l'article L. 8252-2 du code du travail en raison de l'absence de comportement fautif de l'employeur, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé par refus d'application l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

2°/ que le fait pour un travailleur étranger de fournir un faux titre de séjour lors de son embauche ne constitue pas une faute grave de nature à le priver des indemnités de licenciement et de préavis prévues par l'article L. 8252-2 du code du travail ; qu'à supposer qu'elle se soit fondée sur la faute grave du salarié résultant de la production d'un faux titre de séjour pour rejeter les demandes d'indemnités de licenciement et de préavis formées sur le fondement de l'article L. 8252-2 du code du travail, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, et, par refus d'application, l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

3°/ que, même en présence d'une faute grave, le salarié étranger démuné d'une autorisation de travail, a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8252-2 du code du travail ; qu'en infirmant le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il avait alloué l'indemnité forfaitaire correspondant à un mois de salaire, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

Mais attendu qu'ayant retenu l'absence de toute faute de l'employeur dans la vérification du titre apparemment régulier et dont la fausseté n'est apparue que lors de la demande de confirmation du caractère régulier de son titre de séjour après renouvellement, la cour d'appel a pu en déduire que la fraude du salarié constituait une faute grave privative des indemnités de rupture et qu'elle le privait également du bénéfice de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa rédaction alors en vigueur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... et le syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques HPE aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président

en son audience publique du dix-huit février deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. X... et le syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques HPE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de l'intégralité de ses demandes sur le fondement de l'article L. 8252-2 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE sur le bien-fondé du licenciement ; que monsieur X... prétend que lors de son embauche, il a été contraint de présenter une fausse carte de résident afin d'être embauché ; qu'il a donné satisfaction en plus de 6 ans de services et n'a jamais reçu la moindre sanction ; que les reproches sur ses papiers sont de façon troublante intervenus lorsqu'il s'est plaint de ses conditions de travail, et a demandé la suspension de son contrat de travail dans l'attente de la réponse de la préfecture ; qu'il a finalement obtenu une autorisation provisoire de séjour le 1er octobre 2008 grâce à la demande d'un autre employeur plus respectueux des droits humains élémentaires ; que si le Préfet avait à l'origine refusé de procéder à la vérification de sa carte de séjour, il appartenait à l'employeur de vérifier la nationalité de son salarié en lui demandant notamment copie d'un extrait d'acte de naissance ou de son passeport ; que la SAS S. Hôtel demande confirmation du jugement déféré en ce qu'il a retenu la faute grave ; qu'elle rappelle que la préfecture lors de l'embauche a refusé de vérifier le titre de séjour, et qu'en l'absence de doute sérieux sur les éléments matériels et objectifs, il y avait lieu de tenir le document pour authentique ; qu'elle a donc embauché le salarié et demandé à nouveau la vérification de son titre de séjour lors du renouvellement de la carte de résident ; que c'est à ce moment que la Préfecture lui a indiqué que le document fourni était un faux ; qu'il convient d'observer que les parties n'apportent en cause d'appel aucun élément nouveau de nature à remettre en cause la décision du juge départiteur, lequel, par des motifs pertinents que la cour fait siens, a retenu les manquements invoqués à l'encontre du licenciement du salarié en considérant que : - la présentation d'un faux document relatif à l'identité et à la permission de travailler sur le territoire national, d'ailleurs non contestée par le salarié, constituait une faute d'une gravité évidente puisqu'elle faisait courir un risque à l'employeur de poursuites pénales pour emploi illégal ; - le salarié ne pouvait faire disparaître sa faute en arguant que l'employeur n'avait pas procédé à des vérifications sur la véracité des documents présentés dès lors qu'il avait communiqué les pièces à la Préfecture de police au moment de l'embauche et avait procédé à cette embauche au vu de la réponse de l'administration, le salarié ne justifiant pas que l'employeur disposait d'un élément lui permettant de douter de façon objective et évidente de la véracité des documents soumis au contrôle ; qu'il y a donc lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu la faute grave à l'encontre de monsieur X... ; que, sur les demandes de monsieur X... ; que, se fondant sur les dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail dont il réclame l'application, monsieur X... demande le paiement d'un préavis ou d'une indemnité équivalente à un préavis de 2 mois, soit 2851,10 euros, les congés payés afférents, une indemnité conventionnelle de licenciement ou d'une indemnité équivalente, soit 4989,35 euros pour 7 ans d'ancienneté, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou une indemnité pour perte de chance de régularisation de 15000 euros ; que la SAS S. Hôtel s'oppose à ces demandes en faisant observer que les dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail ne

s'appliquent qu'en cas de méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article L. 8251-1 du code du travail prescrivant que « nul ne peut directement ou indirectement embaucher, conserver à son service, ou employer pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France » ; qu'il n'a pas, en ce qui le concerne, méconnu ce texte et n'a pas eu connaissance de la situation irrégulière de monsieur X... ; qu'il ne disposait d'aucun élément objectif lui permettant de douter de façon objective et évidente de la véracité des documents soumis au contrôle ; que l'indemnité prévue par les dispositions de l'article L. 8252-2 du code du travail ne peut être accordée ; que, subsidiairement, la SAS S. Hôtel estime erroné le quantum de l'indemnité de licenciement revendiquée par monsieur X... sur la base d'un protocole d'accord du 28 avril 1982, lequel n'a jamais été appliqué au sein de l'hôtel ; que seules sont applicables les dispositions d'un accord collectif du 24 juin 2010 ne comportant aucune disposition spécifique relative à l'indemnité de licenciement, et s'appliquant parallèlement aux dispositions de la convention collective HCR et SGIH, sans cumul des avantages ayant le même objet ; qu'en tout état de cause, l'indemnité de licenciement ne saurait être supérieure à 2116,55 euros pour 6 ans d'ancienneté ; qu'aux termes de l'article L. 8252-1 du code du travail, « le salarié étranger employé en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code (...) », notamment : « 4° pour la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise (...) » ; que l'article L. 8252-2, 2°, du code du travail précise quant à lui que « le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite, (...) en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L.1243-4 et L. 1243-8, ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduisent à une situation plus favorable ; qu'il résulte de ces dispositions que l'indemnité ou les sommes revenant au salarié étranger en application de l'article L. 8252-2 précité, ne sont dues en cas de rupture de la relation de travail, que si ce salarié a été employé en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 8251-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, la société S. Hôtel, justifie que lors de l'embauche, elle a employé monsieur X... après avoir demandé à la Préfecture de Seine et Marne de vérifier la carte de résident de l'intéressé et après la réponse préfectorale du 5 décembre 2000 refusant ce contrôle en lui indiquant que « ces vérifications n'étaient utiles que dans la mesure où le document présenté par l'étranger suscitait un doute sérieux fondé sur des éléments matériels et objectifs tels que photographie non ressemblante, titre altéré, maquillé ou d'apparence inhabituelle » et que « dans le cas contraire, il y avait lieu de le tenir pour authentique » ; que, compte tenu de ces éléments, il ne peut être soutenu que la SAS S. Hôtel a embauché ou conservé à son service monsieur X... en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 8251-1 du code du travail ; que pas plus en appel qu'en première instance, le salarié n'établit que l'employeur disposait d'éléments matériels et objectifs lui permettant de douter sérieusement du titre présenté par le salarié lors de son embauche ; qu'en présence d'un titre en apparence régulier, il n'était tenu à aucune vérification particulière ; que l'employeur justifie que c'est uniquement lors de la demande de confirmation de régularité effectué après renouvellement du titre de séjour, qu'il a été informé que la carte de résident présentée par monsieur X... était une fausse carte ; qu'il a alors aussitôt convoqué le salarié à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire puis licencié ce dernier pour faute grave pour avoir fourni un faux titre de séjour ; que, dès lors qu'il est établi que l'employeur n'a pas fait travailler monsieur X..., « en méconnaissance du premier alinéa de l'article L. 8251-1 » du code du travail, le recours à la procédure de licenciement pour faute grave dès la découverte de la fraude du salarié était justifié, ce qui avait pour effet de priver ce dernier des indemnités de rupture (préavis et indemnité de licenciement) ; que, dans ce contexte, et en l'absence de comportement fautif de

l'employeur, le salarié ne pouvait pas non plus prétendre, ainsi que le soutient à juste titre la SAS S .Hôtel, à l'indemnité forfaitaire visée à l'article L. 8252-2 du code du travail, ni à des indemnités plus favorables de préavis et de licenciement ; qu'il y a donc lieu d'infirmar la décision déferée en ce qu'elle a alloué à monsieur X... une indemnité forfaitaire de 1425,55 euros et de débouter le salarié de ses demandes au titre du préavis et de l'indemnité de licenciement, mais aussi au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

1°) ALORS QUE , selon l'article L. 8252-2 du code du travail, dans sa version en vigueur avant le 30 septembre 2011, l'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France 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 des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable, et à une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre desdites dispositions ; que la cour d'appel a débouté monsieur X... de ses demandes d'indemnités de rupture fondées sur l'article L. 8252-2 du code du travail, en relevant que la société S. Hôtel ne disposait pas d'éléments matériels et objectifs lui permettant de douter de la régularité du titre de séjour présenté lors de l'embauche du salarié et qu'en présence d'un titre régulier, l'employeur n'était tenu d'aucune vérification particulière ; qu'en écartant ainsi l'application du régime mis en place par l'article L. 8252-2 du code du travail en raison de l'absence de comportement fautif de l'employeur, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé par refus d'application l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

2°) ALORS QUE le fait pour un travailleur étranger de fournir un faux titre de séjour lors de son embauche ne constitue pas une faute grave de nature à le priver des indemnités de licenciement et de préavis prévues par l'article L. 8252-2 du code du travail ; qu'à supposer qu'elle se soit fondée sur la faute grave du salarié résultant de la production d'un faux titre de séjour pour rejeter les demandes d'indemnités de licenciement et de préavis formées par monsieur X... sur le fondement de l'article L. 8252-2 du code du travail, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, et, par refus d'application, l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version applicable ;

3°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE , même en présence d'une faute grave, le salarié étranger démuné d'une autorisation de travail, a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8252-2 du code du travail ; qu'en infirmant le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il avait alloué à monsieur X... une indemnité forfaitaire de 1.425,55 euros, correspondant à un mois de salaire, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version applicable.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 14 mars 2012