Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 19 octobre 2016

N° de pourvoi: 14-25.067

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01864

Publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

M. Frouin (président), président

SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... et la société 2G, aux droits de laquelle vient la société JM transports, ont conclu, le 1er septembre 2005, un contrat de prestations de transport de béton prêt pour l'emploi ; qu'après avoir rompu ce contrat à compter du 2 février 2008, M. X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture d'un contrat de travail ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen relevé d'office après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu l'article L. 1235-2 du code du travail ;

Attendu que l'indemnité prévue par ce texte ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail a été rompu par un licenciement ;

Attendu qu'après avoir dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail à compter du 2 février 2008 avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt condamne l'employeur au paiement d'une indemnité pour procédure de licenciement irrégulière ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail avait été rompu par une prise d'acte du salarié et non par un licenciement, 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 ;

Et attendu qu'il convient de condamner la société qui succombe pour l'essentiel, aux dépens de l'instance ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le quatrième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'employeur à payer au salarié la somme de 1 470 euros à titre d'indemnité pour procédure de licenciement irrégulière, l'arrêt rendu le 23 juin 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Cayenne ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute M. X... de sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement ;

Condamne la société JM transports aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société JM transports à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf octobre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la

société JM transports.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'il existait un contrat de travail à durée indéterminée entre M. X... et la société JM Transports venue aux droits de la SARL 2G à compter du 1er septembre 2005 et d'AVOIR en conséquence ordonné la remise de divers documents et condamné la société JM Transports à payer à M. X... les sommes de 42 630 € à titre de rappel de salaire pour la période du 1er septembre 2005 au 31 janvier 2008, 4 263 € au titre des congés payés afférents, 8 820 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, 6 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, 1 470 € à titre d'indemnité pour procédure de licenciement irrégulière, 2 552 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 255 € au titre des congés payés y afférents, et 2 000 € au titre des frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE sur la nature du contrat :- le contrat du 20 janvier 2004 entre BCL et M. X.... Il s'intitule contrat de location d'un camion malaxeur avec conducteur et y figurent notamment les dispositions suivantes :. article 1 objet du contrat : ... le loueur s'interdit de donner du matériel en location à un autre locataire pendant la durée du contrat qui est de 3 ans.. article 2 : mise à disposition du véhicule avec un ou plusieurs conducteurs ... le locataire se réserve le droit de refuser temporairement ou définitivement l'affectation d'un préposé du loueur sans avoir à en donner les motifs. En cas d'indisponibilité du chauffeur ou si le locataire récusé ce dernier, le loueur s'engage à le remplacer dans les 48 heures, sans préjudice de la possibilité ouverte au locataire de pourvoir à son remplacement en cas d'urgence... article 13 : minimum annuel garanti : le loueur s'engage à garantir au loueur un minimum annuel de 24 480 euros. Ce minimum garanti sera calculé au prorata des jours de présence effective sur l'année du véhicule sur l'une des centrales de BCT sans toutefois excéder 260 jours. Le locataire pourra, pour assurer cette garantie, se substituer tout autre producteur.. article 17 : présentation : le camion malaxeur mis à la disposition du locataire par le loueur devra être peint aux couleurs. – le contrat du 1er septembre 2005 entre BCL et la SARL 2G. Il s'intitule contrat exclusif de prestation de service de camions malaxeurs avec conducteur et a pour objet de faire confier par BCL à la SARL 2G l'exclusivité des transports de béton prêt à l'emploi (BPE). Il est rappelé que la SARL 2G dispose de véhicules spécialement équipés pour ce type de transport suite au rachat de la totalité des camions malaxeurs de BCL et du transfert des contrats de travail des chauffeurs et du chef mécanicien de BCL à la SARL 2G.- le contrat du 1er septembre 2005 entre la SARL 2G (devenue JM Transports) et Serge X.... Il s'intitule contrat de prestation de transport de béton prêt à l'emploi. Il y est rappelé que la SARL 2G a un contrat de transport exclusif avec la société BCL et que M. Serge X... dispose d'un véhicule spécialement équipé pour ce type de transport. Les mêmes dispositions que celles figurant au 1er contrat sont reprises sauf à préciser qu'au terme de l'article 10 de ce contrat, M. X..., le prestataire, « organisera le travail de son personnel de manière à respecter la réglementation sur le temps de conduite et de repos et sur les durées de travail, en veillant à toujours s'adapter aux plannings des livraisons du bénéficiaire (la SARL 2G). Il sera le seul responsable de l'application et du respect de la réglementation des temps de travail et de conduite de son personnel, sans que pour autant le bénéficiaire puisse être pénalisé dans la réalisation de son programme. » Il résulte de l'analyse des termes du contrat une immixtion caractérisée de la SARL 2G devenue SAS JM Transports dans la gestion de M. X... :- interdiction de donner le camion malaxeur en location à un

autre prestataire,- récusation temporaire ou définitive possible de l'affectation d'un préposé de M. X... sans avoir à en donner les motivations,- exclusivité de la prestation au moins 260 jours par an soit 52 semaines,- adaptation du temps de travail aux exigences du bénéficiaire,- choix de la présentation du camion (logo) par le bénéficiaire. Les différentes instructions adressées par JM Transports à M. X... et versées aux débats témoignent tout à fait du lien de subordination s'exerçant sur ce dernier. Il en est de même des consultations de l'analyse détaillée et circonstanciée de l'activité de la société X... Transports effectuée le 16 avril 2008 par l'inspection du travail des Transports. En conséquence et au regard de ces éléments la Cour confirmera le jugement dont appel en ce qu'il a dit qu'il existe un contrat de travail à durée indéterminée entre M. Serge X... et la SAS JM Transports venue aux droits de la SARL 2G à compter du 1er septembre 2005 et a ordonné à la SAS JM Transports la remise à M. X... d'un contrat de travail à durée indéterminée avec effet à compter du 1er septembre 2005 ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur l'existence d'un contrat de travail : L'article 9 du code de procédure civile dispose qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ; l'article L1221-1 du code du travail établit que « le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. » La jurisprudence applicable à cet article reconnaît qu'il existe un contrat de travail, en l'absence d'écrit, lorsqu'un lien de subordination est effectif entre un employeur et un salarié. Ce lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. De plus les conditions matérielles d'exercice de l'activité peuvent constituer des indices constitutifs du travail subordonné comme le lieu de travail, les horaires de travail ou même l'intégration à un service organisé. En l'espèce, il conviendra de reprendre l'analyse particulièrement détaillée et motivée du directeur adjoint du travail, M. Jean-Pierre Y... qui retient les éléments suivants après enquête : * aucune négociation n'a eu lieu avant la signature du contrat entre la SARL 2G devenue la SAS JM Transports et M. X..., contrat du 1er septembre 2005 qui lui a été imposé et qui a remplacé celui du 20 janvier 2004 conclu avec la SA BCL. * la rupture du contrat du 20 janvier 2004 au 1er septembre 2005 est brutale, sans délai de prévenance alors que le terme du premier contrat prenait fin au plus tôt le 1er février 2007, * la SAS JM Transports s'immisce directement dans la gestion de M. X... lui retirant toute l'autonomie liée à son statut de chef d'entreprise par les termes du contrat qui prévoit l'interdiction de donner le matériel (le camion malaxeur) en location à un autre prestataire et le refus temporaire ou définitif de l'affectation d'un préposé sans avoir à en donner les motifs, * l'exclusivité est imposée pour la prestation de location au moins 260 jours par an c'est-à-dire pendant 52 semaines ce qui correspond à une mise à disposition quasi permanente sans prévision de congés, * la rémunération de M. X... repose sur des bases salariales et non pas commerciales, les tarifs sont inchangés en 2005, 2006 et 2007 et les coûts réels dont la rémunération du chef d'entreprise ne sont pas pris en considération, * M. X... est destinataire des notes de service qu'il doit exécuter sous peine de sanctions, notamment en matière de conduite et de respect des règles de transport routier par poids lourds. Il doit également peindre son camion aux couleurs de l'entreprise JM Transports, * M. X... ne maîtrise pas l'organisation de son travail. L'emploi du temps lui est distribué comme aux autres chauffeurs et les chantiers lui sont affectés par la SAS JM Transports. Il est intégré dans le groupe des chauffeurs et à ce titre, figure sans distinction de son statut d'indépendant sur la liste établie par le SAS JM Transports. Des attestations de M. Maurice Z..., chauffeur de la SAS JM Transports et de M. Gilbert A..., centraliste de la SA BCL mais chauffeur toupie en 2005 comme M. X... le confirment.

* Mr X... est obligé de solliciter l'autorisation de prendre des congés comme tout salarié de l'entreprise. Ainsi peu importe la qualification des contrats conclus entre les parties, les déclarations et les paiements de M. Serge X... en qualité de chef d'entreprise auprès des divers organismes sociaux, le juge devant rechercher la nature réelle des relations entre ces parties. Or, au vu de l'ensemble des éléments supra, la preuve d'un contrat de travail à durée indéterminée est établie entre la SAS JM Transports et M. Serge X... pour toute la période du 1er septembre 2005 au 31 janvier 2008. Le refus de répondre à la sommation de communiquer est sans incidence sur la nature réelle des relations entre la SAS JM Transports et M. Serge X... comme il est démontré ci-dessus. Toutes les conséquences de droit en seront tirées tant en ce qui concerne l'exécution du contrat de travail de M. Serge X... comme chauffeur de camion malaxeur pour béton que la rupture de ce contrat à durée indéterminée à temps complet ;

1°) ALORS QUE l'article L8221-6 du code du travail pose le principe d'une présomption d'absence de contrat de travail pour les personnes physiques ou morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés (RCS), au répertoire des métiers ou auprès de l'URSSAF comme travailleurs indépendants, cette présomption ne pouvant être écartée que lorsque les intéressés sont placés dans un lien de subordination permanente à l'égard du donneur d'ouvrage ; que le lien de subordination se caractérise par le pouvoir de donner des ordres et des directives relatives à l'exercice de son travail, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements ; que ni l'absence de négociation préalable d'un contrat, ni la sujétion d'exclusivité, notamment liée à la spécificité du matériau transporté, ni le fait de n'avoir qu'un seul client, ni le respect d'instructions nécessaires à l'exécution d'un contrat de transport et de contraintes minimales, notamment liées à la spécificité du matériau transporté, ni encore le respect de contraintes minimales liées aux nécessités d'organisation du donneur d'ordre, notamment le respect d'horaires imposés, ni l'existence de certains contrôles afférents aux contraintes nécessaires à l'organisation du service et au respect de la réglementation, ni l'apposition sur le véhicule du logo de la société, ni enfin la garantie d'un minimum de rémunération du cocontractant, ne sont de nature à caractériser l'existence d'un lien de subordination entre un prestataire de service et le sous-prestataire auquel il confie l'exécution d'une partie de ses missions ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1 et L8221-6 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'article L8221-6 du code du travail pose le principe d'une présomption d'absence de contrat de travail pour les personnes physiques ou morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés (RCS), au répertoire des métiers ou auprès de l'URSSAF comme travailleurs indépendants, cette présomption ne pouvant être écartée que lorsque les intéressés sont placés dans un lien de subordination permanente à l'égard du donneur d'ouvrage ; que le lien de subordination se caractérise par le pouvoir de donner des ordres et des directives relatives à l'exercice de son travail, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements ; qu'en l'espèce, la société JM Transports a fait valoir que M. X... était inscrit au RCS et aux URSSAF, et par ailleurs que les directives qui pouvaient lui être données n'excédaient pas celles impliquées par le respect de la réglementation administrative et les besoins de la bonne exécution de la prestation qui lui était confiée dans le cadre d'une sous-traitance partielle, la société JM Transports devant elle-même respecter ses obligations vis-à-vis de la société BCL ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants et en tous les cas insuffisants, sans même préciser la nature et la consistance des instructions données à M. X..., ni faire ressortir que la société JM Transport avait le pouvoir de donner à M. X... des

ordres et des directives relatives à l'exercice de son travail, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements dans des conditions caractéristiques de l'existence d'un lien de subordination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L8221-6 du code du travail ;

3°) ALORS QUE l'article L8221-6 du code du travail pose le principe d'une présomption d'absence de contrat de travail pour les personnes physiques ou morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés (RCS), au répertoire des métiers ou auprès de l'URSSAF comme travailleurs indépendants, cette présomption ne pouvant être écartée que lorsque les intéressés sont placés dans un lien de subordination permanente à l'égard du donneur d'ouvrage ; que le lien de subordination se caractérise par le pouvoir de donner des ordres et des directives relatives à l'exercice de son travail, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements ; que l'entrepreneur principal devant répondre de l'action de son sous-traitant auquel il confie l'exécution de tout ou partie de la prestation promise à son donneur d'ordre, peut donner des instructions et consignes, notamment sur le respect de la réglementation administrative et/ ou de délais de livraison, sans que cela n'implique en soi l'existence d'un lien de subordination ; qu'en l'espèce, en relevant par motifs adoptés, de manière inopérante, que M. X... était destinataire de notes de service qu'il devait exécuter sous peine de sanctions notamment en matière de conduite et de respect des règles de transport routier par poids lourds, ce qui ne caractérisait pas l'existence d'instructions excédant celles qu'un entrepreneur principal est en droit de donner à son sous-traitant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles. 1221-1 et L8221-6 du code du travail ;

4°) ALORS QU'est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre ; qu'en l'espèce, il ressort tant des termes de l'arrêt attaqué que de ceux de la décision des premiers juges, que les conditions de travail de M. X... étaient uniquement définies par les stipulations contractuelles ; qu'en effet, tant la cour d'appel que les premiers juges se sont seulement référés aux stipulations contractuelles et à l'analyse de l'inspection du travail, qui s'est elle-même limitée à analyser les stipulations contractuelles ; qu'en rejetant néanmoins la présomption d'absence de contrat de travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L8221-6-1 du code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société JM Transports à payer à M. X... les sommes de 42 630 € à titre de rappel de salaire pour la période du 1er septembre 2005 au 31 janvier 2008, 4 263 € au titre des congés payés afférents, AUX MOTIFS QUE sur le rappel de salaire et de congés payés c'est par de justes motifs adoptés par la cour que le 1er juge a condamné la SAS JM Transports à payer à M. X... les sommes de 42 630 euros à titre de rappel de salaires et de 4 263 au titre des congés payés y afférents ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur le rappel de salaire et de congés payés y afférents La jurisprudence de l'article L3211-1 du code du travail prévoit qu'en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de

travail ; que M. X... a été rémunéré en deçà du salaire minimum de croissance pendant toute la durée de l'exécution du contrat ; qu'il sera fait droit aux demandes de rappel de salaire et des congés payés y afférents pour la période du 1er septembre 2005 au 31 janvier 2008, sur la base d'un salaire moyen des trois derniers mois de 1 470 euros (29 mois x 1 470, 00) étant observé que la SAS JM Transports ne présente aucun décompte à titre subsidiaire ; que la SAS JM Transports sera condamnée à payer à M. X... les sommes suivantes : 42 630 € à titre de rappel de salaire, 4 263 € au titre des congés payés y afférents ;

1°) ALORS QUE le défaut de réponse aux conclusions des parties équivaut à un défaut de motif ; qu'aux termes de ses conclusions d'appel, l'exposante avait invoqué, à titre subsidiaire en cas de requalification de la relation en contrat de travail, la compensation à effectuer entre les parties (cf. conclusions d'appel de la société JM Transports p 8, 9 et 10) ; qu'en omettant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QU'en tout état de cause, les juges du fond ont constaté que M. X... avait perçu au cours du contrat une rémunération, qu'ils ont cependant considérée comme inférieure au SMIC ; qu'ils ont par ailleurs fixé le salaire mensuel moyen à la somme de 1470 euros ; qu'en allouant toutefois à M. X... à titre de rappel de salaire une somme de 42630 euros correspondant au salaire moyen appliqué à toute la durée du contrat, sans déduire les rémunérations perçues par M. X..., les juges du fond ont alloué à ce dernier une double rémunération, et violé ce faisant les article L. 3211-1 et suivants du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société JM Transports à payer à M. X... la somme de 8 820 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE sur les autres demandes c'est par de justes motifs tout à fait détaillés et pertinents repris par la cour que le premier juge s'est prononcé sur l'ensemble des autres demandes découlant de la nature retenue de contrat de travail à durée déterminée et relatives à des primes, au travail dissimulé et à la prise d'acte de la rupture, à l'indemnité compensatrice de préavis, aux dommages intérêts et autre demande en paiement ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur le travail dissimulé L'article L8221-5 du code du travail prévoit qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ; que

l'article L8223-1 du même code ajoute que « 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 » ; que comme il a été démontré supra, les relations contractuelles entre la SAS JM Transports et M. Serge X... correspondent à un contrat de travail à durée indéterminée ; que c'est de manière intentionnelle que la SAS JM Transports a conclu un contrat de prestations de service sachant qu'elle en tirait un bénéfice puisqu'elle payait des factures qui ne correspondaient nullement à la rémunération d'un salarié et que les charges sociales étaient acquittées par M. Serge X... dans le cadre de son activité déclarée de chef d'entreprise unipersonnelle ; qu'en outre, la question se pose également de savoir si le maintien de cette fausse sous-traitance ne permet pas à la société JM Transports de ne pas dépasser le nombre de salariés composant son personnel qui l'obligerait à mettre en place des institutions représentatives du personnel ; que l'absence intentionnelle de déclaration préalable à l'embauche et de bulletins de salaire délivrés par la SARL 2G puis la SAS JM Transports au bénéfice de M. Serge X... constitue du travail dissimulé ; qu'en conséquence, la SAS JM Transports sera condamnée à payer à M. Serge X... la somme de $1\,470 \times 6 = 8\,820$ euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

1°) ALORS QUE le caractère intentionnel de la dissimulation d'emploi ne peut se déduire de la seule absence de déclaration d'embauche ou de délivrance de bulletin de paie ; qu'en affirmant que le caractère intentionnel du travail dissimulé se déduisait de la constatation de l'absence d'accomplissement desdites formalités, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le juge, qui ne peut procéder par simple voie d'affirmation, a l'obligation d'indiquer l'origine et la nature des éléments qui ont fondé sa décision ; qu'en affirmant que la société JM Transports « tirait un bénéfice puisqu'elle payait des factures qui ne correspondaient nullement à la rémunération d'un salarié et que les charges sociales étaient acquittées par M. Serge X... dans le cadre de son activité déclarée de chef d'entreprise unipersonnelle », sans expliquer de quels éléments elle inférait cette assertion qui n'était pas alléguée ni encore moins établie par M. X..., et qui était contesté par la société JM Transports, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le juge ne peut statuer par des motifs hypothétiques ; qu'en retenant, pour imputer à la société exposante un travail dissimulé, qu'« en outre, la question se pose également de savoir si le maintien de cette fausse sous-traitance ne permet pas à la société JM Transports de ne pas dépasser le nombre de salariés composant son personnel qui l'obligerait à mettre en place des institutions représentatives du personnel », la cour d'appel a statué par un motif hypothétique, et violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société JM Transports à payer à M. X... la somme de 1 470 € à titre d'indemnité pour procédure de licenciement irrégulière ;

AUX MOTIFS QUE sur les autres demandes c'est par de justes motifs tout à fait détaillés et pertinents repris par la cour que le premier juge s'est prononcé sur l'ensemble des autres demandes découlant de la nature retenue de contrat de travail à durée déterminée et relatives à des primes, au travail dissimulé et à la prise d'acte de la rupture, à l'indemnité compensatrice de préavis, aux dommages intérêts et autre demande en paiement ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur la procédure de licenciement L'article L1232-2 du code du travail dispose que « L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. » ; que l'article L1232-4 du même code prévoit que lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition ; que l'article L1235-2 du code du travail ajoute que si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; que l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée entre M. Serge X... et la SAS JM Transports venue aux droits de la SARL 2G à compter du 1er septembre 2005 entraîne l'application des règles du droit du travail en ce qui concerne la rupture de ce contrat ; qu'or, M. Serge X... n'a pas été convoqué à un entretien préalable à son licenciement ce qui lui cause nécessairement un préjudice puisque d'une part, il n'a pas eu connaissance de la possibilité d'être assisté par un conseiller extérieur et d'autre part, il n'a pas pu préparer sa défense en la présence éventuelle de ce conseiller pour négocier avec le représentant de la SAS JM Transports sur les motifs et les conditions de la rupture du contrat de travail ; que la SAS JM Transports sera condamnée à payer à M. Serge X... la somme de 1 470 € à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ;

1°) ALORS QUE l'indemnité prévue par l'article L1235-2 du code du travail n'est pas due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que la cour d'appel l'a elle-même rappelé ; qu'en condamnant pourtant la société JM Transports à verser à M. X... une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, après avoir retenu que la rupture du contrat devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamné la société JM Transports à verser à M. X... une indemnité à ce titre, la cour d'appel a violé l'article L1235-2 du code du travail ;

2°) ALORS QUE selon l'article L1235-5 du code du travail, l'article L1235-2 du même code ne s'appliquent pas aux licenciements prononcés par des employeurs occupant

habituellement moins de 11 salariés ; qu'en condamnant la société JM Transports à verser à M. X... une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, après avoir constaté que la société JM Transports avait moins de 11 salariés (cf. arrêt attaqué page 7), la cour d'appel a violé les articles L1235-2 et L1235-5 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Cayenne , du 23 juin 2014