

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 31 mars 2016

N° de pourvoi: 14-29.184

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00679

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, 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... a été engagé, à compter du 18 janvier 2010, en qualité de directeur commercial et marketing par la Société d'économie mixte pour les événements cannois (SEMEC) dont l'activité est régie par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec ; que son contrat de travail prévoyait une période d'essai de quatre mois renouvelable ; que par lettre du 6 mai 2010, l'employeur a informé le salarié de sa décision de prolonger la période d'essai initiale de quatre mois, expirant le 17 mai 2010, pour une période égale expirant le 17 septembre 2010 ; que la période d'essai a été rompue par l'employeur le 14 septembre 2010 ; que contestant la légitimité de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes à titre de préavis, de congés payés et de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

Sur les 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 premier moyen :

Vu les articles L. 1221-19, L. 1221-21, L. 1221-22 du code du travail, l'article 2 II de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et l'article 7 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ;

Attendu, aux termes des trois premiers de ces textes, que le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de quatre mois pour les cadres, que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser huit mois pour les cadres et que les durées d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception des durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 janvier 2008 ; que selon le quatrième, les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 ; qu'il en résulte qu'à l'issue de cette période transitoire, les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ;

Attendu que pour dire que la rupture était intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai et condamner l'employeur au versement d'une indemnité compensatrice de préavis de trois mois ainsi qu'à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir énoncé que la possibilité de renouvellement de la période d'essai, les conditions et les durées de ce renouvellement sont fixées par l'accord de branche étendu, tel que prévu à l'article L. 1221-21 du code du travail, qu'en l'espèce, ces conditions et durée de renouvellement sont celles fixées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs -conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 dont l'article 7 prévoit que la période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de trois mois et peut être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, l'arrêt retient que la durée de renouvellement de la période d'essai est donc fixée conventionnellement à trois mois, en sorte que le contrat de travail a été rompu postérieurement à l'échéance du renouvellement de trois mois, soit le 17 août 2010 ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'article 7 de la convention collective applicable, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, instaure une durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, de six mois à laquelle la durée maximale de huit mois prévue à l'article L. 1221-21 du code du travail s'est substituée à compter du 30 juin 2009, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail est intervenue après l'expiration de la période d'essai et condamne la SEMEC à payer au salarié les sommes de 12 121,83 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 1 212,18 euros de congés payés sur préavis et 20 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 16 octobre 2014, entre les

parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Laisse à chaque partie la charge de ses 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, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un mars deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la Société d'économie mixte pour les événements Cannois.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il avait accordé une indemnité compensatrice de préavis à M. X..., d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de M. X... était intervenue après l'expiration de la période d'essai et qu'elle était dépourvue de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société SEMEC à verser au salarié les sommes de 12 121,83 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 212,18 euros bruts à titre de congés payés sur préavis, 20 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 2 700 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la rupture de la période d'essai :

Si les dispositions légales issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 relatives à la durée initiale de la période d'essai et à la durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, ont un caractère impératif à défaut de durées plus courtes fixées par un accord collectif conclu après la date de publication de la loi précitée, la possibilité de renouvellement de la période d'essai, les conditions et les durées de renouvellement sont fixées par l'accord de branche étendu, tel que prévu à l'article L.1221-21 du code du travail.

Il s'ensuit que, dans le cas d'espèce, les conditions et la durée de renouvellement de la période d'essai sont celles fixées par la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15

décembre 1987 (SYNTEC), dont il n'est pas discuté qu'elle est applicable à la relation salariale.

Aux termes de l'article 7 de la Convention collective nationale SYNTEC, la période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de trois mois et peut « être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié ».

La durée de renouvellement de la période d'essai est donc fixée conventionnellement à trois mois.

Le contrat de travail de M. Bertrand X... ayant été rompu par l'employeur postérieurement à l'échéance du renouvellement de trois mois, c'est-à-dire postérieurement au 17 août 2010, il en résulte que cette rupture, intervenue en dehors de toute procédure de licenciement et sans lettre motivée de licenciement, est dépourvue de cause réelle et sérieuse.

La rupture du contrat de travail étant intervenue après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis applicable en l'espèce est celle fixée à l'article 15 « Préavis en dehors de la période d'essai » de la Convention collective, soit un préavis de trois mois pour les ingénieurs et cadres.

Il ressort de l'examen des bulletins de paie sur les trois derniers mois précédant la rupture du contrat de travail notifiée le 14 septembre 2010 que le salarié a perçu une rémunération mensuelle moyenne brute de 5836,41 € (6734,35 € incluant une prime trimestrielle en 06/2010 + 5387,48 € en 07/2010 + 5387,40 € en 08/2010).

Il est donc dû au salarié la somme brute de 17 509,23 € (5836,41 x 3), dont il sera déduit la somme de 5387,40 € d'ores et déjà réglée par l'employeur, outre les congés payés sur préavis.

M. Bertrand X... produit l'avis du Pôle emploi d'admission au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à compter du 11 novembre 2010 pour un montant journalier net de 98,08 €, les relevés de situation des allocations versées de novembre 2010 à février 2011 (3040,48 € d'indemnités versées en janvier 2011, 980,80 € d'indemnités versées pour 10 jours en février 2011), un contrat de travail du 11 février 2011 conclu avec la société MIDRANGE Computers prévoyant une rémunération annuelle brute de 30 000 €, outre un commissionnement, ses bulletins de paie de février 2011 à octobre 2011, étant précisé qu'aucun élément n'est versé par le salarié postérieurement au mois d'octobre 2011 (notamment sur son commissionnement annuel).

En considération des éléments fournis, de l'ancienneté du salarié de 7 mois dans l'entreprise et du montant de son salaire, la Cour alloue à M. Bertrand X... la somme de 20 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(...)

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, tel que précisé au dispositif » ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE « Indemnité compensatrice de préavis

Que l'article L1221-25 du code du travail Créé par LOI n° 2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieure à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence

3° Deux semaines après un mois de présence

4° Un mois après trois mois de présence

La période d'essai, renouvellement inclus ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Que la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est intervenue à moins d'un mois de la fin.

Que l'article 3 du contrat de travail qui reprend les délais de prévenance de la loi.

Que l'article 14 de la convention collective SYNTEC à laquelle est soumise le contrat de travail M. X....

Article 14 : Préavis pendant la période d'essai

(Modifiée par avenant n°7 du 5 juillet 1991)

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier moi. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé du temps passé pendant la période d'essai.

Le conseil fait droit à la partie demanderesse de sa demande.

(...)

Sur les frais irrépétibles :

Vu l'article 700 du code de procédure civile

Il serait inéquitable de laisser à M. X... supporter les frais irrépétibles

Par conséquent il y a lieu de lui accorder la somme de 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil déboute la partie défenderesse de sa demande reconventionnelle au titre de cet article » ;

1°) ALORS QUE selon les articles L.1221-19, L. 1221-21 et L. 1221-22 du code du travail, la durée initiale maximale de la période d'essai fixée à quatre mois pour les cadres à un caractère impératif et prime sur les durées plus courtes fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, cette durée initiale pouvant être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit ; qu'aux termes de l'article 7 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (SYNTEC), la durée initiale de la période d'essai pour les cadres, qui était fixée à trois mois, peut être renouvelée une fois pour la même durée que la période initiale ; qu'il résulte de ces dispositions que pour les cadres relevant de la convention collective SYNTEC la durée initiale de l'essai est de quatre mois et la durée de son renouvellement doit être équivalente, soit quatre mois conformément aux dispositions légales ; qu'en l'espèce, il était constant que la durée initiale de l'essai de M. X... était de quatre mois ; qu'en jugeant que la durée du renouvellement devait être de trois mois lorsque les durées prévues par le code du travail ont un caractère impératif et que l'article 7 de la convention collective SYNTEC prévoit que la durée du renouvellement de l'essai est la même que la durée initiale, la Cour d'appel a violé les articles L.1221-19, L. 1221-21 et L. 1221-22 du code du travail et l'article 7 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ;

2°) ALORS à tout le moins QUE la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, après avoir constaté que le contrat de travail du salarié avait été rompu après l'expiration de la période d'essai, la Cour d'appel a relevé que la durée du préavis applicable était celle fixée à l'article 15 « Préavis en dehors de la période d'essai » de la convention collective SYNTEC et lui a accordé la somme de 12 121,83 euros à ce titre outre la somme de 1 212,18 euros de congés payés afférents ; qu'en confirmant en outre dans son dispositif le jugement ayant dit que le contrat de travail du salarié avait été valablement rompu pendant l'essai et lui ayant accordé la somme de 4 040,55 euros au titre de l'indemnité de préavis prévue par l'article 14 « Préavis pendant la période d'essai » de la convention SYNTEC, la cour d'appel s'est contredite, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société SEMEC à verser à M. X... la somme de 5 938 euros bruts à titre de rappel de prime d'objectif, d'AVOIR condamné l'employeur aux entiers dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser au salarié la somme de 2 500 euros (500 euros en première instance et 2 000 euros en appel) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « Sur la prime d'objectif :

M. Bertrand X... réclame le paiement d'une prime d'objectif d'un montant de 10 % de sa rémunération prévue à l'article 6 de son contrat de travail.

Si l'article 6 du contrat de travail prévoit l'attribution d'une prime d'objectif « équivalente à un montant maximum de 10 % du salaire annuel de base brut, si les objectifs qualitatifs et quantitatifs, définis au cours des entretiens d'évaluation et de progrès, sont atteints », il n'exclut aucunement le versement de cette prime d'objectif au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise et ne précise pas que les objectifs à réaliser sont annuels.

L'employeur, qui n'a pas organisé d'entretiens d'évaluation et de progrès et n'a pas fixé d'objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre, ne peut tirer argument de ses propres manquements pour refuser au salarié le versement d'une prime d'objectif proratisée.

La Cour accorde à M. Bertrand X..., sur la base d'un montant de 10 % des salaires perçus par le salarié durant son temps de présence dans l'entreprise, la somme brute de 5938 € à titre de prime d'objectif

(...)

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, tel que précisé au dispositif » ;

ALORS QUE lorsque le droit à une rémunération variable résulte du contrat de travail et à défaut d'un accord entre l'employeur et le salarié sur le montant de cette rémunération, il incombe au juge de la déterminer en fonctions des critères visés au contrat et des éléments de la cause, de sorte que si l'objectif de résultats dont le contrat de travail fait dépendre la rémunération variable n'a pas été déterminé, il appartient au juge de le fixer par référence aux éléments de la cause ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel s'est contentée d'allouer au salarié la somme maximale prévue par le contrat à titre de rémunération variable annuelle proratisée en considération de son temps de présence dans l'entreprise, après avoir relevé que l'employeur n'avait pas fixé ses objectifs ; qu'en statuant ainsi sans fixer elle-même les objectifs du salarié par rapport aux éléments de la cause, et sans vérifier si le salarié avait donné satisfaction au regard des objectifs fixés par elle, quand l'employeur soutenait précisément le contraire, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société SEMEC à verser à M. X... la somme de 1 989,17 euros bruts de RTT, d'AVOIR condamné l'employeur aux entiers dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser au salarié la somme de 2 500 euros (500 euros en première instance et 2 000 euros en appel) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande au titre des RTT :

Si le contrat de travail du 5 janvier 2010 précise que le salarié a le statut de cadre dirigeant « au regard des fonctions exercées et des responsabilités occupées », il ne résulte pas pour autant de la définition de ses fonctions à l'article 4 dudit contrat qu'il disposait d'un pouvoir de décision largement autonome compte-tenu qu'il est précisé, audit article, qu'il devait « travailler en liaison étroite avec les dirigeants de la société auxquels il devra rendre compte régulièrement de son activité, de l'évolution et du suivi de la politique mise en oeuvre des éventuelles difficultés rencontrées et des solutions adaptées' ».

Il ressort d'ailleurs des pièces 22 et 27 versées par le salarié qu'il devait rendre compte à sa directrice générale, Madame Martine Y..., que ce soit au sujet d'un projet de mail avant envoi à David Z... à propos du suivi de la réunion des hôteliers ou au sujet des invitations qu'il ne pouvait adresser de son propre chef (courriel de sa directrice générale du 04.08.2010 : « il me semble vous avoir dit clairement « qu'avant de lancer quelque invitation que ce soit vous m'en parliez »' »).

Il n'est pas contesté que M. Bertrand X.... ne disposait pas de délégation de pouvoir, ni de signature bancaire.

Enfin, la SEMEC malgré les sommations de communiquer qui lui ont été adressées par son adversaire ne fournit aucun élément sur le niveau de rémunération des dirigeants et autres cadres de la société et procède par voie d'affirmation et non de démonstration lorsqu'elle allègue que M. Bertrand X... percevait une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués au sein de l'entreprise. Elle ne justifie pas plus que le salarié ait participé à la direction de l'entreprise.

En conséquence, la Cour constate que le salarié ne remplissait pas les critères définis à l'article L.3111-2 du code du travail et ne pouvait se voir attribuer la qualification de cadre dirigeant.

Le salarié devait donc bénéficier des dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

À défaut pour l'employeur de communiquer ledit accord, malgré les sommations de communiquer de son adversaire, et de contester utilement le montant de la réclamation au titre de 8 jours de RTT, la Cour accorde à M. Bertrand X... la somme brute de 1989,17 € correspondant à 8 jours de RTT.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, tel que précisé au dispositif » ;

1°) ALORS QU'il appartient à celui qui se prévaut d'une qualification différente de celle contractuellement prévue d'en rapporter la preuve ; qu'en l'espèce, le contrat de travail de M. X... prévoyait que celui-ci avait la qualification de cadre dirigeant ; que pour dire que le salarié n'avait pas cette qualification, la cour d'appel s'est bornée à relever que la société SEMEC ne justifiait pas que le salarié ait participé à la direction de l'entreprise ni qu'il

percevait une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués au sein de l'entreprise ; qu'en statuant de la sorte, lorsqu'il incombait au salarié de rapporter la preuve qu'il n'avait pas la qualification de cadre dirigeant, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

2°) ALORS en tout état de cause QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ni rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour démontrer que M. X... avait la qualification de cadre dirigeant, la société SEMEC versait aux débats l'organigramme de la société (production n° 5) dont il résultait que M. X... était membre du comité de direction et qu'il participait donc à la direction de l'entreprise, ainsi que les éditoriaux signés par le salarié et les autres cadres dirigeants (production n° 6) démontrant qu'il avait un pouvoir de signature ; qu'en jugeant que M. X... n'avait pas la qualification de cadre dirigeant, sans viser ni analyser ces pièces, serait-ce sommairement la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QU'un salarié peut avoir la qualité de cadre dirigeant même s'il doit travailler étroitement avec les dirigeants de l'entreprise, rendre compte au directeur général et agir sans délégation de pouvoir ni signature bancaire ; qu'en l'espèce, la société SEMEC faisait valoir, offre de preuve à l'appui, que M. X... appartenait au comité de direction et qu'il avait le pouvoir comme les autres cadres dirigeants de l'entreprise de signer les éditoriaux (productions n° 5 et 6) ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que M. X... ne disposait pas d'un pouvoir de décision autonome compte tenu du fait qu'il devait travailler en liaison étroite avec les dirigeants de la société, rendre compte à sa directrice générale (arrêt p. 6 § 1 et 2) et qu'il ne disposait pas de délégation de pouvoir, ni de signature bancaire (arrêt p. 6 § 3), la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et partant, a violé l'article L.3111-2 du code du travail ;

4°) ALORS QUE tenus de motiver leur décision, les juges du fond ne peuvent procéder par voie de simple affirmation sans indiquer l'origine de leurs constatations ; qu'en affirmant péremptoirement que des sommations de communiquer avaient été adressées à l'employeur par le salarié pour se voir communiquer les éléments de rémunération des dirigeants et autres cadres de la société, sans indiquer les éléments lui permettant de procéder à une telle « constatation », la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 16 octobre 2014