

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 11 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-17.945

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les principes posés par la Convention internationale n° 158 sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 paragraphe 2 b ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 2 novembre 2006 en qualité de directeur de magasin « Champion » à Lézignan, catégorie cadre niveau 8, par la société Lezidis, suivant contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une période d'essai de six mois renouvelable une fois ; que le 30 avril 2007, la période d'essai a été renouvelée suivant lettre de l'employeur signée le jour-même par le salarié ; que l'employeur a notifié au salarié le 22 octobre 2007 la rupture de sa période d'essai ; que contestant la rupture de son contrat de travail, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que le contrat de travail a été rompu par l'employeur après l'expiration de la période d'essai et que cette rupture produit les effets d'un licenciement, l'arrêt retient que la convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, applicable, stipule dans son article 2 de l'annexe III intitulé « cadres » que la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois après accord entre les parties, que l'article 2 du contrat de travail de M. X... prévoit « une période

d'essai de 6 mois renouvelable une fois d'un commun accord » et par la suite reprend mot pour mot les termes de la convention collective sur la faculté de se séparer et le délai de prévenance ; que la durée de la période d'essai fixée dans le contrat de travail de 6 mois renouvelable est strictement conforme aux dispositions conventionnelles applicables ; que cette durée n'est pas excessive eu égard non seulement à la qualification professionnelle du salarié mais également à la finalité de la période d'essai qui est de permettre l'évaluation de ses compétences, de sa capacité à diriger, à prendre en main la gestion d'un magasin dans son ensemble et à "manager" l'ensemble du personnel ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an, la cour d'appel a violé la convention internationale susvisée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que le contrat de travail a été rompu par l'employeur après l'expiration de la période d'essai et que cette rupture produit les effets d'un licenciement, l'arrêt rendu le 24 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société Lezidis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Lezidis à payer à M. X... la somme de 2 500 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 onze janvier deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils pour M. X....

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que le contrat de travail a été rompu par la société LEZIDIS (employeur) après l'expiration de la période d'essai et que cette rupture produit les effets d'un licenciement, et à ce qu'en conséquence, la société LEZIDIS soit condamnée à lui verser des dommages-intérêts de 30.000 euros, 9.425 euros à titre de

rappel d'indemnité compensatrice de préavis et de 942,50 euros à titre de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... a été engagé en qualité de directeur de magasin CHAMPION le 2 novembre 2006 prévoyant une période d'essai de six mois renouvelable une fois ; que le 30 avril 2007, la période d'essai a été renouvelée suivant lettre de l'employeur signé le jour même par le salarié et libellée en ces termes : « Conformément à l'article I du contrat de travail qui nous lie et conformément à notre accord, je vous confirme que votre période d'essai est renouvelée pour une durée de six mois à compter du 2 mai 2007. Celle-ci se termine donc le 1er novembre 2007 » ; que par courrier du 22 octobre 2007, l'employeur a notifié au salarié la rupture de sa période d'essai, avec le paiement d'un mois de préavis, lequel pouvait se terminer avant son terme selon l'achèvement des tâches ; que le 26 octobre 2007, l'employeur a dispensé le salarié de l'exécution de son préavis ; que le contrat en litige qui a été conclu le 2 novembre 2006 donc avant la publication de la loi du 25 juin 2008 laquelle a précisé l'exigence légale et les modalités de la période d'essai n'est pas soumis à cette loi ; que la convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, applicable, stipule en son article 2 de l'annexe III intitulé « cadres » que « la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois après accord entre les parties ; pendant les trois premiers mois, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant le reste de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les parties se préviendront au moins 15 jours à l'avance de leur intention de se séparer ; au-delà de la première période d'essai de 6 mois, ce préavis est porté à un mois » ; que l'article 2 du contrat de travail de Monsieur X... prévoit « une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois d'un commun accord » et reprend mot pour mot les termes précités de la convention collective ;

QUE la durée de la période d'essai n'est pas excessive eu égard non seulement à la qualification professionnelle du salarié mais aussi à la finalité de la période d'essai qui est de permettre l'évaluation de ses compétences, de sa capacité à diriger, à prendre en main la gestion d'un magasin dans son ensemble et à manager l'ensemble du personnel ; que dans sa durée totale de six mois renouvelée soit un an, cette période d'essai situe dans les limites fixées par la loi du 25 juin 2008 qui a prévu pour les cadres une durée maximum de quatre mois renouvelable à hauteur de huit mois, ce qui fait une durée totale également d'une année ; que la durée de la période d'essai en litige n'était pas dès le départ d'un an comme dans la jurisprudence citée par l'intimé ; que le caractère raisonnable de la période d'essai au sens de l'article 2-2, b) de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail est démontré ;

ET QU'aucune irrégularité ne peut être retenue dans le renouvellement de la période d'essai ; que le renouvellement doit être prévu au contrat et résulter d'un accord exprès et non équivoque du salarié ; que non seulement la possibilité de renouveler figure au contrat mais aussi il est produit au débat le fax du 30 avril 2007 envoyé à l'employeur par le salarié qui a apposé sa signature et a écrit de sa main la mention « bon pour accord », ce qui manifeste son consentement exprès et sa volonté claire et non équivoque ; que l'argumentation du salarié pour remettre en cause son accord n'est étayée par aucun élément ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties au cours de la période d'essai, et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié, laquelle ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur ; qu'en relevant que, non seulement la possibilité de renouveler l'essai figurait au contrat, mais aussi qu'il était produit au débat le fax du 30 avril 2007 envoyé à l'employeur par le salarié qui avait apposé sa signature et écrit de sa main la mention « bon pour accord », ce dont elle a déduit que le salarié avait manifesté son consentement exprès et sa volonté claire et non équivoque, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait, a violé, par fausse application, les dispositions de l'article L.1231-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'article 2-2, b) de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail exclut du champ d'application de cette convention, relative aux garanties attachées au licenciement, les travailleurs effectuant une période d'essai à la condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ; qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, la durée contractuelle d'une période d'essai de six mois, renouvelable une fois, soit au maximum un an, pour un cadre exerçant les fonctions de directeur de magasin ; qu'en décidant le contraire aux motifs inopérants que la période d'essai en litige n'était pas, dès le départ, d'un an, et que cette durée était conforme aux prévisions de la convention collective applicable, la Cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 2-2, b) de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail ;

ET ALORS AU DEMEURANT QUE l'article L.1221-19, 3° du Code du travail, issu de la loi du 25 juin 2008, prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est, pour les cadres, de quatre mois ; que l'article L.1221-21, 3° du même Code, toujours issu de la loi du 25 juin 2008, dispose que la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit et que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut alors dépasser huit mois pour les cadres ; qu'il en résulte qu'en admettant que le juge doive s'inspirer de ces dispositions pour des litiges antérieurs à la mise en vigueur de la loi du 25 juin 2008, que la période de six mois renouvelable une fois pour les cadres prévue par une convention collective dépasse, de façon illicite, la durée maximale de huit mois renouvellement compris prévue pour les cadres par cette loi ; qu'en relevant que, dans sa durée totale de six mois renouvelée soit un an, cette période d'essai se situe dans les limites fixées par la loi du 25 juin 2008 qui a prévu pour les cadres une durée maximum de quatre mois renouvelable à hauteur de huit mois, ce qui fait une durée totale également d'une année, la Cour d'appel a violé, par fausse interprétation, les dispositions des articles L.1221-19, 3° et L.1221-21, 3° du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier du 24 mars 2010

