

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 16 septembre 2015

N° de pourvoi: 14-16713

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01324

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1221-25 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Information Builders France à compter du 15 mars 2010, avec une période d'essai de quatre mois ; que cette période d'essai a été prolongée pour une nouvelle durée de quatre mois, devant s'achever le 14 novembre 2010 ; que par courrier du 13 octobre 2010, la société a informé le salarié qu'elle mettait fin à la période d'essai et le dispensait de l'exécution de son « préavis » prenant fin le 2 décembre 2010 ; qu'estimant que la rupture du contrat s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié des sommes à titre tant de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, l'arrêt retient que l'employeur a respecté les prescriptions de l'article L. 1221-25 du code du travail relatives au délai de prévenance, que les dispositions de l'article 14 de la convention collective Syntec, fixant la durée du préavis et aboutissant à un dépassement de la période d'essai légale ne peuvent s'appliquer, de sorte que la rupture intervenue le 2 décembre 2010 au lieu du 15 novembre s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait mis fin à la période d'essai avant son terme et avait dispensé le salarié de l'exécution de son « préavis » lequel avait été réglé, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Information Builders France à payer à M. X... les sommes de 5 000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, 34 926 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 3 492 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt rendu le 12 mars 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne M. X... aux 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 seize septembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Information Builders France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société INFORMATION BUILDERS à payer à Monsieur X... des sommes de 34.926 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 3.492 € de congés payés afférents et 5.000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « - la période d'essai, délai de prévenance inclus, pratiquée par l'employeur, dépasse les 8 mois prévus par l'article L 1221.-21 du code du travail dès lors que la société Information Builders France a fixé la durée de présence du salarié du 15

mars au 2 décembre 2010 ce qui représente 8 mois et 17 jours. Il ressort des pièces produites que l'employeur a respecté les prescriptions de l'article L 1221-25 du code du travail relatives au délai de prévenance d'un mois, ayant prévenu le salarié par courrier du 13 octobre, soit 1 mois et 2 jours avant 15 novembre 2010, terme de la période d'essai. En revanche l'article 14 de la convention collective prévoyant qu'après le premier mois de travail les parties s'obligent réciproquement à un préavis d'une semaine par mois complet de présence dans l'entreprise, il s'ensuit que la durée du préavis de M. X... était bien de 7 semaines. Compte tenu du délai de prévenance appliqué, le préavis a commencé à courir à compter du 13 octobre pour se terminer le 2 décembre 2010. Ce préavis conventionnel aboutissant à un dépassement de la période d'essai, il s'ensuit que les dispositions conventionnelles, plus défavorables au salarié que les dispositions de l'article L 1221-25 du code du travail aux termes desquelles "la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance", ne peuvent trouver à s'appliquer, seules les dispositions légales devant être retenues. Il s'ensuit que la rupture intervenue le 2 décembre 2010 au lieu du 15 novembre 2010 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec les conséquences de droit s'y attachant, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres arguments soulevés par M. X.... Le jugement sera en conséquence infirmé sur ce point. Sur les conséquences du licenciement: Le préavis étant de 3 mois aux termes de l'article 15 de la convention collective et le montant du salaire mensuel brut de 11 642 E de M. X... n'étant pas contesté par l'employeur, il s'ensuit que l'indemnité compensatrice de préavis s'élève à 34 926E et celle des congés payés afférents à 3 492 E. M. X... ayant moins de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise, l'intéressé ne peut prétendre, en application des dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail, à l'allocation d'une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement. Il sera en conséquence débouté de sa demande de ce chef. Aux termes de l'article L 1235-5 du code du travail, le salarié licencié de manière abusive peut solliciter une indemnité correspondant au préjudice subi qu'il lui appartient de prouver. Pour solliciter une indemnité de 50 000 E, M. X... allègue que le motif de la rupture est sans rapport avec sa compétence professionnelle ou son implication dans les dossiers et qu'il a été exclu de l'entreprise par un rival ambitieux, M. Y..., nouveau directeur commercial. Il convient de rappeler que la rupture, bien que s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, intervient dans le cadre d'une période d'essai et non dans le cadre de la rupture d'un contrat à durée indéterminée, de telle sorte qu'en application des dispositions de l'article L. 1231-1 du code du Travail, ne s'appliquent pas la rupture de la période d'essai les règles propres à la motivation du licenciement, sauf abus de droit résultant d'un détournement de finalité de la période d'essai ou d'une légèreté blâmable ou d'une intention de nuire dont il appartient à M. X... de rapporter la preuve, ce qu'il ne fait pas, se contentant de simples allégations non étayées par une pièce quelconque. Toutefois, toute rupture abusive créant nécessairement un préjudice au moins moral au salarié qui en est victime, la cour allouera à M. X..., une somme de 5 000 E à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La société Information Builders France sera en outre tenue de délivrer à M. X... un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes à la présente décision avec une ancienneté du 15 mars 2010 au 14 janvier 2011, sans qu'il y ait lieu au prononcé d'une astreinte, aucun élément de la procédure ne laissant supposer que l'employeur ne respectera pas les termes de la présente décision. » ;

ALORS QUE la date de la rupture du contrat en période d'essai est celle à laquelle l'employeur manifeste la décision de rompre le contrat de travail, c'est-à-dire, la date d'envoi du courrier recommandé notifiant au salarié la rupture de son contrat de travail ; que dès lors que l'employeur a mis fin à la période d'essai avant son terme, la rupture

n'est pas susceptible de s'analyser en un licenciement, peu important le non-respect par l'employeur du délai de prévenance conventionnel ; que l'article 14 de la convention collective nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs, Conseils et Sociétés Conseils (SYNTEC) ne prévoit pas que le préavis doit s'insérer dans la période d'essai et prendre fin avant le terme de celle-ci ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt que la société INFORMATION BUILDERS avait, par courrier recommandé du 13 octobre 2010, informé Monsieur X... qu'elle mettait fin à la période d'essai, ce dont il résultait que la rupture était intervenue avant le terme de la période d'essai devant intervenir, selon les constatations de l'arrêt, le 15 novembre 2010 ; qu'en considérant néanmoins que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement, au motif erroné que le préavis prévu par la convention collective, dont le salarié avait été dispensé, expirait postérieurement au terme de la période d'essai, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-19 et L. 1221-25 du code du travail, ensemble l'article 14 de la convention collective nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs, Conseils et Sociétés Conseils (SYNTEC).

SECOND MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société INFORMATION BUILDERS à payer à Monsieur X... des sommes de 34.926 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 3.492 € de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les conséquences du licenciement: Le préavis étant de 3 mois aux termes de l'article 15 de la convention collective et le montant du salaire mensuel brut de 11 642 E de M. X... n'étant pas contesté par l'employeur, il s'ensuit que l'indemnité compensatrice de préavis s'élève à 34 926E et celle des congés payés afférents à 3 492 E. M. X... ayant moins de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise, l'intéressé ne peut prétendre, en application des dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail, à l'allocation d'une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement. Il sera en conséquence débouté de sa demande de ce chef. Aux termes de l'article L 1235-5 du code du travail, le salarié licencié de manière abusive peut solliciter une indemnité correspondant au préjudice subi qu'il lui appartient de prouver. Pour solliciter une indemnité de 50 000 E, M. X... allègue que le motif de la rupture est sans rapport avec sa compétence professionnelle ou son implication dans les dossiers et qu'il a été exclu de l'entreprise par un rival ambitieux, M. Y..., nouveau directeur commercial. Il convient de rappeler que la rupture, bien que s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, intervient dans le cadre d'une période d'essai et non dans le cadre de la rupture d'un contrat à durée indéterminée, de telle sorte qu'en application des dispositions de l'article L. 1231-1 du code du Travail, ne s'appliquent pas la rupture de la période d'essai les règles propres à la motivation du licenciement, sauf abus de droit résultant d'un détournement de finalité de la période d'essai ou d'une légèreté blâmable ou d'une intention de nuire dont il appartient à M. X... de rapporter la preuve, ce qu'il ne fait pas, se contentant de simples allégations non étayées par une pièce quelconque. Toutefois, toute rupture abusive créant nécessairement un préjudice au moins moral au salarié qui en est victime, la cour allouera à M. X..., une somme de 5 000 E à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La société Information Builders France sera en outre tenue de délivrer à M. X... un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes à la présente décision avec une ancienneté du 15 mars 2010 au 14 janvier 2011, sans qu'il y ait lieu au prononcé d'une astreinte, aucun élément de la procédure ne

laissant supposer que l'employeur ne respectera pas les termes de la présente décision »
;

ALORS QUE lorsqu'une rupture du contrat de travail est requalifiée en licenciement, il incombe au juge de déduire de l'indemnité compensatrice de préavis versée au salarié au titre du licenciement, les sommes déjà versées par l'employeur à titre d'indemnité compensatrice de préavis au moment de la rupture du contrat ; que la société INFORMATION BUILDERS exposait qu'il convenait de déduire de l'indemnité compensatrice correspondant au préavis conventionnel de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis versée au titre de la rupture de la période d'essai correspondant à la période courant du 14 octobre au 2 décembre 2010 ; que Monsieur X... reconnaissait dans ces écritures qu'il convenait de déduire de l'indemnité compensatrice de préavis conventionnel de 34.926 € correspondant à trois mois de salaires, les sommes déjà versées par l'employeur à titre d'indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 12.155,62 € ; qu'en s'abstenant de déduire les sommes déjà versées par la société INFORMATION BUILDERS à Monsieur X... à titre d'indemnité compensatrice de préavis de l'indemnité compensatrice de préavis de trois mois allouée au salarié, la cour d'appel a violé les articles 14 et 15 de la convention collective nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs, Conseils et Sociétés Conseils (SYNTEC), ensemble l'article 1371 du code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 12 mars 2014