

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 12 septembre 2018

N° de pourvoi: 16-26.333

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01232

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

Me Le Prado, SCP Spinosi et Sureau, 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 (Paris, 22 septembre 2016), que Mme X... a été engagée le 2 septembre 2013 par la société Plasma Surgical en qualité d'ingénieur commercial ; que le contrat de travail prévoyait une période d'essai de quatre mois ; que l'employeur a rompu le contrat le 19 novembre 2013, avec effet immédiat ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de lui allouer une indemnité limitée à une certaine somme à l'exclusion des indemnités de préavis et des congés payés afférents, alors, selon le moyen, que les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail portant notamment interdiction de toute discrimination liée à l'état de santé du salarié sont applicables à la période d'essai ; que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du texte précité est nul et ouvre droit à indemnité pour licenciement illicite et aux indemnités de rupture ; qu'en limitant toutefois l'indemnisation de Mme X... à une somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts à l'exclusion des indemnités de préavis et des congés payés afférents après avoir pourtant déclaré discriminatoire et nulle la rupture du contrat de travail de la salariée pendant sa période d'essai fondée sur son état de santé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L. 1132-4 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article L. 1231-1 du code du travail, les dispositions du titre III du livre II du code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a déclaré nulle la rupture de la période d'essai, a exactement retenu que la salariée ne pouvait prétendre à l'indemnité de préavis ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande au titre du manquement de la société Plasma Surgical à son obligation de sécurité, alors, selon le moyen, que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il lui appartient d'assurer l'effectivité ; qu'en se contentant, pour écarter toute manquement de la société Plasma surgical qui avait demandé à la salariée de transporter des bouteilles d'argon dans son véhicule personnel, d'affirmer que le transport de bouteilles d'argon dans les véhicules n'était pas interdite et qu'il apparaissait simplement des précautions à prendre que Mme X... pouvait mettre en oeuvre sans difficultés, sans constater que l'employeur avait bien informé la salariée de ces précautions à prendre, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé, dans son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que la salariée pouvait mettre en oeuvre sans difficulté les précautions à prendre figurant sur la notice d'Air liquide pour le transport des bouteilles d'argon, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... 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, prononcé par le président, en son audience publique du douze septembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué,

D'AVOIR, après avoir déclaré discriminatoire et nulle la rupture du contrat de travail de Mme X... pendant la période d'essai fondée sur son état de santé, alloué à la salariée une indemnité limitée à la somme de 10 000 euros à l'exclusion des indemnités de préavis et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « pour infirmation de la décision entreprise et reconnaissance du caractère discriminatoire de la rupture, Mme X... fait essentiellement plaider que la rupture est intervenue au bout d'un mois de travail sans qu'aucun reproche ne lui ait été fait, qu'en situation de stress après l'annulation de sa participation à un rendez-vous à Lyon, elle a été placée en arrêt de travail et s'est vue notifier la rupture dès son retour sans respect du délai de prévenance, en ne lui opposant que les attestations du directeur et de deux salariés de cette structure de petite taille, ne comprenant qu'un directeur, un commercial, un formateur et une secrétaire ; que pour confirmation et rejet des prétentions de Mme X..., la société PLASMA SURGICAL rétorque que la salariée a bénéficié d'un accompagnement personnalisé de la part du Directeur, d'une formation par paliers, de l'humain à la machine, la formation sur le corps humain étant assurée par un chirurgien, M. A... et la formation commerciale par M. B... ; que la société souligne que la salariée ne maîtrisait pas les prérequis et disposait d'une maîtrise insuffisante de l'anglais, rendant difficile la gestion de l'instrument qu'elle était chargée de commercialiser, ainsi qu'ont pu le relever ses formateurs et M. C... venu de Grande Bretagne, outre la difficulté constatée par le secrétariat de Mme X... à respecter les règles internes ; que la société PLASMA SURGICAL affirme en outre que chaque événement donnait lieu à contestation de la part de Mme X... et que compte tenu du niveau de Mme X... l'annulation de sa formation à l'IRCAD n'avait rien de discriminatoire ou d'humiliant ; qu'en application de l'article 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposé, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. En cas de litige cette personne doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instructions qu'il estime utiles ; qu'en application de l'article L.1132-4 du Code du travail, toute disposition ou acte pris à l'égard du salarié en méconnaissance des dispositions précitées est nul ; que par ailleurs, l'article L.1221.20 du code du travail

dispose que la période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail ; que si en principe, chaque partie au contrat de travail est libre de le rompre au cours de la période d'essai, sans donner de motif, cette rupture est abusive et est sanctionnée par des dommages et intérêts lorsque les véritables motifs de la rupture ne sont pas inhérents à l'aptitude du salarié à assumer les fonctions qui lui sont dévolues ou lorsque la rupture est mise en oeuvre dans des conditions qui révèlent l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'employeur ; que les dispositions relatives au licenciement ne s'appliquant pas à la période d'essai aux termes de l'article L.1231-1 du Code du Travail, le juge ne peut qu'indemniser le salarié du préjudice subi du fait de la rupture abusive de la période d'essai (C soc 7/02/2012 n°10-27525) donc à l'exclusion du préavis ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme X... a été engagée par la société PLASMA SURGICAL le 2 septembre 2013, que son employeur a mis en place à son profit des sessions de formations théoriques relatives à la connaissance de la société, de formations cliniques, de formations pratiques, de mise en situation, de participation à des congrès ainsi que des périodes d'étude de la documentation technique, pour une durée totale de 23 jours sur les six premières semaines jusqu'à son premier arrêt de travail du 9 octobre 2013, abstraction faite des jours d'étude de la documentation à son domicile ; qu'il est établi que l'arrêt de travail du 9 octobre 2013 est consécutif à l'annulation le 8 octobre 2013 de la participation de Mme X... à la formation qu'elle devait suivre au sein de l'IRCAD qui devait avoir lieu les 6 et 7 novembre suivants, par l'employeur qui justifie son report par son caractère prématuré ; qu'il est également établi que Mme X... a été en arrêt de travail du 9 au 21 octobre 2013 et a chargé son véhicule au siège de l'entreprise le 22 octobre 2013 en vue d'un déplacement à LYON où elle devait assister à un congrès et déposer à l'Hôpital Natecia de Lyon le 24 octobre 2013 un PLASMAJET qui devait servir à une installation et à une formation effectuée par M. A... le 28 octobre ; qu'il ressort des débats qu'à la suite de l'annulation de la réservation de son hôtel à LYON, que chacune des parties impute à l'autre, sans élément de nature à emporter la conviction de la cour, que Mme X... a été à nouveau placée en arrêt maladie du 24 octobre au 4 novembre 2013, arrêt prolongé jusqu'au 19 novembre 2013, date à laquelle lui a été notifié la rupture de sa période d'essai ; que le fait de justifier l'annulation de la formation envisagée à l'IRCAD intervenue le 8 octobre, par son caractère prématuré au regard du niveau d'assimilation à cette date par la salariée du contenu des formations théoriques et pratiques et de rompre la période d'essai le 19 novembre 2013 au retour de congé maladie de la salariée dont le contrat de travail était suspendu de manière quasi ininterrompu du 9 au 21 octobre 2013, puis du 24 octobre 2013 au 19 novembre 2013, constitue un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe, liée à la fragilité de l'état de santé de l'intéressée ; que pour démontrer que la rupture était étrangère à toute forme de discrimination, l'employeur évoque outre les appréciations sur la période antérieure à son arrêt de travail, les manoeuvres de Mme X... pour se rendre en voiture personnelle à LYON et y séjourner au-delà de la durée nécessaire, lui impute l'initiative de l'annulation de la réservation de l'hôtel ainsi que les difficultés invoquées par la salariée concernant le transport d'une bonbonne d'argon, ainsi que les allégations de la salariée concernant l'annonce d'une mutation à LYON en violation de la clause de mobilité ; que cependant, et bien qu'il soit constant que la salariée avait souhaité utiliser son véhicule personnel pour se rendre à LYON et qu'elle avait en plus des nuitées prises en charge par l'entreprise, souhaité bénéficier d'une nuitée supplémentaire dans le même hôtel, alors qu'elle avait indiqué passer la fin de semaine chez des proches à proximité, dès lors qu'il n'est pas établi qu'elle soit à l'origine de l'annulation de la réservation d'hôtel, ni que le litige concernant le transport de gaz inerte et la prise de photos par la salariée de son véhicule chargé, soient antérieurs à l'annulation de son déplacement, ces circonstances ne peuvent justifier un changement d'appréciation de l'employeur concernant le niveau de la salariée et par

conséquent ne constituent pas des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'au surplus, l'employeur qui indique avoir été saisi par le groupe Accor d'une demande relative à la nuitée supplémentaire du samedi 26 octobre, le 21 octobre alors que Mme X... était toujours en arrêt, l'a laissée charger son véhicule du matériel nécessaire à sa mission au siège de l'entreprise le 22 octobre ; que dans ces conditions, l'employeur qui n'apporte aucun élément nouveau concernant l'évaluation du niveau de compétence de la salariée par rapport à l'appréciation qu'il avait pu en faire pour justifier l'annulation du 8 octobre de la formation IRCAD, ne démontre pas que la décision de rompre la période d'essai était fondée sur des éléments objectifs étrangers toute discrimination, en l'espèce lié à son état de santé ; que la décision entreprise sera réformée de ce chef et en application de l'article L.1132-4 du Code du travail, la rupture intervenue pendant la période d'essai est par conséquent nulle ; que compte tenu des conditions de la rupture et dès lors que l'employeur justifie avoir pris en charge une partie des frais de déménagement de Mme X... et de son conjoint de la RÉUNION à la métropole et qu'il ressort des débats et des pièces produites que leur établissement sur cette île ne leur avait pas encore permis de concrétiser leurs projets, et au regard des conséquences morales et matérielles de la rupture intervenue, s'agissant en particulier des frais d'installation en région parisienne, il sera alloué à Mme X... une indemnité de 10.000 € à titre de dommages et intérêts sur le fondement des articles L.1132-4 et L.1221-25 du code du travail, à l'exclusion des indemnités de préavis et des congés payés afférents. »

ALORS QUE les dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail portant notamment interdiction de toute discrimination liée à l'état de santé du salarié sont applicables à la période d'essai ; que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du texte précité est nul et ouvre droit à indemnité pour licenciement illicite et aux indemnités de rupture ; qu'en limitant toutefois l'indemnisation de Mme X... à une somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts à l'exclusion des indemnités de préavis et des congés payés afférents après avoir pourtant déclaré discriminatoire et nulle la rupture du contrat de travail de la salariée pendant sa période d'essai fondée sur son état de santé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L.1132-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué,

D'AVOIR débouté Mme X... de sa demande au titre du manquement de la société Plasma surgical à son obligation de sécurité ;

AUX MOTIFS QUE « sur le manquement à l'obligation de sécurité ; que Mme ne fait valoir en cause d'appel aucun élément de fait ou de droit de nature à remettre en cause la décision rendue par les premiers juges au terme d'une analyse approfondie des faits et d'une exacte application du droit par des motifs pertinents que la cour adopte ; qu'au surplus, la réponse apportée par l'intéressée à trois clients pendant son arrêt maladie, alors qu'elle n'avait aucune obligation de consulter sa boîte aux lettres électronique professionnelle, ne saurait constituer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, qui aurait pu être à l'origine de la dégradation de l'état de santé de l'intéressée ;

que la décision entreprise sera par conséquent confirmée de ce chef. »

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « les pièces fournies par Mme X... et la société PLASMA SURGICAL indiquent que le transport de bouteilles d'argon dans les véhicules n'est pas interdite. Au contraire, il apparaît simplement des précautions à prendre que Mme X... pouvait mettre en oeuvre sans difficultés (notice d'Air Liquide) ».

ALORS QUE l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il lui appartient d'assurer l'effectivité ; qu'en se contentant, pour écarter toute manquement de la société Plasma surgical qui avait demandé à la salariée de transporter des bouteilles d'argon dans son véhicule personnel, d'affirmer que le transport de bouteilles d'argon dans les véhicules n'était pas interdite et qu'il apparaissait simplement des précautions à prendre que Mme X... pouvait mettre en oeuvre sans difficultés, sans constater que l'employeur avait bien informé la salariée de ces précautions à prendre, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L.4121-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 22 septembre 2016