

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 11 septembre 2019

N° de pourvoi: 17-21.976

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01186

Publié au bulletin

Rejet

M. Cathala (président), président

SCP Bouzidi et Bouhanna, 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 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mai 2017), que Mme L... a été engagée le 17 février 2014 par le groupement d'intérêt économique Axa ; que le contrat prévoyait une période d'essai de quatre mois, renouvelée pour une durée de quatre mois le 24 juin 2014 ; que l'employeur a rompu la période d'essai le 19 septembre 2014 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de préavis, alors, selon le moyen :

1°/ que si la période d'essai est prolongée du temps d'absence du salarié, il n'y a pas lieu à une telle prolongation lorsque l'absence est liée à la prise de jours de récupération acquis dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail ; qu'en jugeant qu'eu égard à la prise par la salariée, pendant la période d'essai, de sept jours de récupération au titre la réduction du temps de travail, cette période devait être prolongée d'une durée équivalente, les juges du fond ont violé les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;

2°/ que lorsque l'essai est prolongé du temps d'absence du salarié, la durée de cette prolongation est égale à celle de l'absence sans que la prolongation soit étendue à des jours qui ne sont pas inclus dans la période l'ayant justifiée, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire ; que, pour calculer la durée de la prolongation de l'essai, les juges du fond ont retenu que la salariée avait pris sept jours de réduction du temps de travail, le 2 mai 2014, du 19 au 23 mai 2014 et le 30 mai 2014 ; qu'en décidant cependant d'ajouter, à cette période de sept jours calendaires, deux jours, en l'occurrence, les samedi 24 et dimanche 25 mai 2014, pour prolonger la période d'essai de neuf jours, bien qu'il ait résulté de leurs constatations que, n'ayant été suspendu que de sept jours calendaires, l'essai aurait dû être prolongé de la même durée, les juges du fond ont, par fautive application, violé les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;

3°/ que la période d'essai est valablement suspendue et peut donc être prolongée pour une durée correspondante qu'autant que le salarié est lui-même en congé pendant cette période ; qu'en retenant que devaient être comptabilisées les deux journées des 24 et 25 mai 2014 pour calculer la durée de prolongation de l'essai, bien qu'il résulte de leurs constatations que la salariée n'était pas elle-même en congé durant ces deux jours, les juges du fond n'en ont pas tiré les conséquences légales et ont, dès lors, une nouvelle fois, violé les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;

4°/ qu'en retenant que devaient être comptabilisées les deux journées des 24 et 25 mai 2014 pour calculer la durée de prolongation de l'essai bien que la salariée n'ait pas été elle-même en congé durant ces deux jours, les juges du fond, qui auraient dû vérifier si l'intéressée, cadre autonome, avait ou non travaillé les 24 et 25 mai 2014, ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;

5°/ qu'aux termes du courrier du 19 septembre 2014 par lequel l'employeur avait notifié à la salariée la fin de la relation contractuelle, il était indiqué : « En date du 13 juin 2014, nous vous avons signifié par courrier que nous souhaitons prolonger cette période d'essai jusqu'au 7 novembre 2014 au soir. Tenant compte de vos absences, le terme de votre période d'essai s'est vu reporter au 1er décembre 2014 » ; qu'il en résulte que la mention par l'employeur de la date du 7 novembre 2014 ne résultait pas d'une erreur matérielle ; qu'en se réfugiant cependant derrière l'existence d'une telle erreur pour écarter le caractère abusif du renouvellement de la période d'essai décidé par l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-19 et suivants du code du travail ;

Mais attendu que la période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail ; qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté qu'alors que la période d'essai de quatre mois expirait le 16 juin à minuit, la salariée avait pris sept jours de récupération du temps

de travail, dont cinq jours continus la semaine du 19 au 23 mai, a décidé à bon droit que les samedi 24 mai et dimanche 25 mai durant lesquels la salariée n'avait pas effectivement travaillé devaient être pris en compte pour prolonger la période d'essai qui a, en conséquence, expiré le 25 juin à minuit et qu'il en résulte que le renouvellement de la période d'essai intervenu le 24 juin était valable ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexé :

Attendu d'une part, que la cour d'appel ayant constaté que les dispositions de l'accord collectif sur la part variable de la rémunération étaient moins favorables à la salariée que celles du contrat de travail, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Attendu, d'autre part, que la cour d'appel ayant souverainement retenu que l'employeur avait manifesté une résistance dans le paiement du bonus, la prise en charge des frais de transport et la remise tardive des documents sociaux, a justifié l'existence d'un préjudice par l'évaluation qu'elle en a faite ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze septembre deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme L...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté la salariée de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de préavis et d'une indemnité au titre des congés payés afférents à l'indemnité de préavis ;

Aux motifs propres que : « sur la période d'essai et son renouvellement, Madame L... soutient que le renouvellement de sa période d'essai a été effectué tardivement en sorte que la rupture du contrat de travail intervenue le 20 novembre 2014 doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'elle explique avoir été engagée le 17 février 2014 avec une période d'essai initiale devant en principe expirer le 16 juin 2014 ; qu'elle ajoute que, par lettre du 13 juin 2014, rédigée en français, l'employeur lui a notifié sa décision de renouveler la période d'essai ; que, par une lettre du 24 juin 2014, soit au delà de l'expiration de sa période initiale d'essai, l'employeur lui a adressé une traduction de la lettre du 13 juin 2014 ; que le GIE AXA soutient que Madame L... a pris 7 jours de réduction du temps de travail, soit le 2 mai 2014, puis du 19 au 23 mai 2014 et enfin le 30 mai 2014, que les jours pris étaient des jours ouvrés, que, pour la période du 19 au 23 mai 2014, elle s'est absentée une semaine entière, ce qui représente 7 jours calendaires puisqu'elle n'a repris son travail que le 25 mai 2014, de sorte que sa période d'essai a été prolongée d'une durée équivalente et ne prenait fin qu'au 25 juin 2014 au soir ; qu'il considère que l'accord donné par Madame L... quant au renouvellement de sa période d'essai le 24 juin 2014 est bien intervenu avant le terme de celui-ci ; que le GIE AXA précise que la salariée a pris 7 jours de récupération et soutient que, pour les 5 jours ouvrés consécutifs pris entre le 19 et le 23 mai 2014, il convient de retenir en sus le samedi 24 et le dimanche 25 puisqu'elle a repris son travail le lundi 26 mai 2014 ; que toute période d'essai se décompte en jours calendaires ; que toute absence du salarié a pour effet de suspendre son contrat de travail et prolonge l'essai d'une durée égale à celle de l'absence sans que la prolongation soit limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période l'ayant justifiée, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire ; que cela implique que la prolongation est égale au nombre de jours calendaires à la période des congés pris, soit dans le cas d'espèce, jusqu'au 26 mai 2014 ; qu'en conséquence, la période d'essai était prolongée jusqu'au 25 juin au soir, en sorte que le renouvellement de la période d'essai, accepté par la salariée le 24 juin est valable ; que, sur le caractère abusif du renouvellement, s'appuyant sur les dispositions contractuelles selon lesquelles la période d'essai pouvait être renouvelée avec son accord pour une durée au plus égale à celle de la période initiale, Madame L... soutient que la période d'essai a été renouvelée pour une période supérieure à 4 mois puisqu'il est mentionné qu'elle est renouvelée jusqu'au 7 novembre 2014, soit pour une période supérieure à quatre mois ; que le GIE AXA répond que, depuis la loi du 25 juin 2008, la possibilité de renouveler la période d'essai est subordonnée à 3 conditions : - seul un renouvellement est autorisé, ce qui a été le cas d'espèce, - la faculté de renouvellement doit être prévue par un accord de branche étendu qui en fixe les conditions et la durée, ce qui est le cas puisque la convention collective nationale des assurances du 27 mai 1992 prévoit la possibilité de fixer une période d'essai pouvant aller jusqu'à 6 mois et celle de la renouveler jusqu'à 12 mois maximum pour les cadres,- la faculté de renouvellement doit être prévue par le contrat, ce qui est le cas en l'espèce ; qu'il soutient que la circonstance qu'elle ait commis une erreur dans le décompte de la durée de renouvellement en indiquant une date de fin de période d'essai au 7 novembre 2014 au lieu du 24 octobre 2014 est inopérante, d'autant que l'essai a été rompu le 19 septembre 2014 soit plus d'un mois avant le terme du renouvellement ; que la lettre de renouvellement de la période d'essai est rédigée dans les termes suivants : « le renouvellement de votre période d'essai, pour une durée de 4 mois, soit jusqu'au 7 novembre 2014 au soir » ; que c'est vainement que la salariée soutient que l'employeur a renouvelé la période d'essai pour une période supérieure à quatre mois puisqu'il fait mention de la date du 7 novembre 2014 ; qu'il est en effet expressément indiqué que la période est renouvelée pour une durée de quatre mois, ce qui correspond à la durée prévue initialement aux termes du contrat de travail ; que la

mention de la date du 7 novembre 2014, compte tenu de ce qu'il avait été expressément indiqué que la durée serait de quatre mois, résulte d'une simple erreur matérielle dont la salariée ne peut se prévaloir pour soutenir que le renouvellement est abusif ; que la cour observe au surplus que l'employeur a effectivement notifié à la salariée la rupture de la période d'essai dès le novembre 2014 soit avant l'expiration du délai de 4 mois » ;

Aux motifs éventuellement adoptés que : « le contrat de travail de Mme L... lui a été traduit pour sa parfaite information et compréhension ; que Mme L... a expressément accepté le renouvellement de sa période d'essai le 24 juin 2014 ; que Mme L... a pris 7 jours de réduction du temps de travail le 2 mai 2014, du 19 au 23 mai 2014 et le 30 mai 2014, ce qui a prolongé sa période d'essai d'une durée équivalente ; qu'il est en effet d'une jurisprudence constante que la période d'essai ayant pour but d'apprécier les capacités professionnelles du salarié, toute absence de ce dernier ayant pour effet de suspendre son contrat de travail, prolonge l'essai d'une durée égale à celle de la suspension ; que le GIE AXA a pris soin, lors de l'établissement du contrat de travail de Mme L..., de traduire les mentions de celui-ci en langue anglaise, dont l'article 7 « PERIODE D'ESSAI- TRIAL PERIOD », qui précisait tant en français qu'en anglais que la période d'essai initiale de 4 mois pouvait être renouvelée, avec son accord ; que, parallèlement, Mme L..., sur une lettre distincte rédigée en français, (remise le 13 juin 2014 et dont elle a pu prendre connaissance avec sa traduction avant d'accepter ou non le renouvellement) a formellement accepté le renouvellement de sa période d'essai en apposant, à côté de sa signature, les termes de son acceptation ; qu'il a été jugé que la seule mention « lu et approuvé » rédigée par le salarié sur la lettre de renouvellement de sa période suffit à démontrer son accord exprès ; qu'il en résulte que l'employeur comme le salarié n'ont ni à motiver la rupture de l'essai ni - moins encore - à justifier d'une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat de travail ; que le Conseil dit que c'est à bon escient que la société AXA a mis fin à la période d'essai de Madame L... ; »

ALORS, EN PREMIER LIEU, QUE si la période d'essai est prolongée du temps d'absence du salarié, il n'y a pas lieu à une telle prolongation lorsque l'absence est liée à la prise de jours de récupération acquis dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail ; qu'en jugeant qu'eu égard à la prise par la salariée, pendant la période d'essai, de 7 jours de récupération au titre de la réduction du temps de travail, cette période devait être prolongée d'une durée équivalente, les juges du fond ont violé les articles L.1221-19 et suivants du code du travail ;

ALORS, EN DEUXIEME LIEU ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE lorsque l'essai est prolongé du temps d'absence du salarié, la durée de cette prolongation est égale à celle de l'absence sans que la prolongation soit étendue à des jours qui ne sont pas inclus dans la période l'ayant justifiée, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire ; que, pour calculer la durée de la prolongation de l'essai, les juges du fond ont retenu que la salariée avait pris 7 jours de réduction du temps de travail, le 2 mai 2014, du 19 au 23 mai 2014 et le 30 mai 2014 ; qu'en décidant cependant d'ajouter, à cette période de 7 jours calendaires, deux jours, en l'occurrence, les samedi 24 et dimanche 25 mai 2014, pour prolonger la période d'essai de 9 jours, bien qu'il ait résulté de leurs constatations que, n'ayant été suspendu que de 7 jours calendaires, l'essai aurait dû être prolongé de la même durée, les juges du fond ont, par fausse application, violé les articles L.1221-19 et suivants du code du travail ;

ALORS, EN TROISIEME LIEU ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la période d'essai est valablement suspendue et peut donc être prolongée pour une durée correspondante qu'autant que le salarié est lui-même en congé pendant cette période ; qu'en retenant que devaient être comptabilisées les deux journées des 24 et 25 mai 2014 pour calculer la durée de prolongation de l'essai, bien qu'il résulte de leurs constatations que la salariée n'était pas elle-même en congé durant ces deux jours, les juges du fond n'en ont pas tiré les conséquences légales et ont, dès lors, une nouvelle fois, violé les articles L.1221-19 et suivants du code du travail ;

ALORS, EN QUATRIEME LIEU ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'en retenant que devaient être comptabilisées les deux journées des 24 et 25 mai 2014 pour calculer la durée de prolongation de l'essai bien que la salariée n'ait pas été elle-même en congé durant ces deux jours, les juges du fond, qui auraient dû vérifier si l'intéressée, cadre autonome, avait ou non travaillé les 24 et 25 mai 2014, ont privé leur décision de base légale au regard des articles L.1221-19 et suivants du code du travail ;

ALORS, ENFIN ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'aux termes du courrier du 19 septembre 2014 par lequel le GIE AXA avait notifié à la salariée la fin de la relation contractuelle, il était indiqué : « En date du 13 juin 2014, nous vous avons signifié par courrier que nous souhaitons prolonger cette période d'essai jusqu'au 7 novembre 2014 au soir. Tenant compte de vos absences, le terme de votre période d'essai s'est vu reporter au 1er décembre 2014 » ; qu'il en résulte que la mention par l'employeur de la date du novembre 2014 ne résultait pas d'une erreur matérielle ; qu'en se réfugiant cependant derrière l'existence d'une telle erreur pour écarter le caractère abusif du renouvellement de la période d'essai décidé par l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L.1221-19 et suivants du code du travail. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour la société Axa

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRET INFIRMATIF ATTAQUE D'AVOIR condamné le Gie Axa à verser à Mme L... les sommes de 17.250 euros au titre du bonus à lui revenir et 2.500 euros pour le préjudice subi pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux ;

AUX MOTIFS QUE, Sur la demande en paiement du bonus ; que l'article 3.2 du Code du travail était rédigé dans les termes suivants : « conformément à l'accord d'entreprise sur le bonus lié à la performance individuelle et d'équipe, cette rémunération sera complétée d'une part variable liée à la réalisation d'objectifs qui vous seront fixés par votre responsable, d'un montant cible de 23.000 euros pour l'année 2014, versée au prorata temporis début 2015 » ; que, dans la version anglaise traduite en français, le contrat précisait qu'elle « bénéficierait d'un bonus annuel brut lié à votre performance individuelle et à la réalisation d'objectifs qui vous seront fixés par votre responsable. Le montant brut de votre bonus pour 2014 sera de 23000 euros prorata temporis. Il sera réglé début 2015 » ; que, selon l'article L.1221-3 le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. [...] lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée à la demande du salarié dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier ; qu'un accord

collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié ; que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat ; qu'en tout état de cause, le salarié doit avoir été mis en mesure de prendre connaissance de ladite convention ou de l'accord collectif sur les modalités d'attribution de primes au moment de son embauche ; qu'en conséquence, à défaut d'avoir expressément visé l'accord collectif sur le dispositif du BPIE aux termes du contrat rédigé en anglais seul opposable à la salariée, et dans la mesure où les objectifs n'ont pas été fixés, c'est à juste titre que le Conseil de Prud'hommes a fait droit à la demande formulée par Mme L..., étant observé que l'accord collectif était moins favorable à la salariée dans le cas d'espèce ; que, compte tenu de l'ancienneté dont elle peut se prévaloir, la salariée est fondée à réclamer la somme de 17.250 euros qui lui sera accordée ; que le jugement sera réformé sur ce point ; Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux ; que Mme L... soutient que l'employeur a exécuté le contrat de travail de mauvaise foi en ce qu'il l'a recrutée alors qu'elle travaillait pour la banque Wells Fargo à New York, bénéficiait d'une expérience de plus de huit années au sein d'une banque réputée aux Etats Unis, que les négociations ont duré une année au moins, que le supérieur hiérarchique qui l'avait embauchée a été muté dans un autre département, qu'elle n'a pas rejoint le poste pour lequel elle avait été recrutée, celui-ci ayant été supprimé, qu'au lieu de procéder à des études de marché et d'analyse comportementale des consommateurs, elle a été affectée à un poste dans le département des transformations digitales et innovation ; qu'elle ajoute que le Gie Axa a omis de l'inscrire auprès de la sécurité sociale française, de l'informer de la politique des frais professionnels en vigueur au sein de la société, a refusé de prendre en charge des tickets de transport, tels que la carte Navigo, n'a pas fixé les objectifs à atteindre pour le paiement de son bonus, a essayé de justifier le non-paiement du bonus en se fondant sur une condition prévue uniquement dans la version française du contrat de travail, a renouvelé de manière abusive la période d'essai, a opéré une retenue salariale totalement injustifiée pendant la période de dispense d'activité, ne lui a pas remis à temps des documents de fin de contrat ; que la résistance manifestée pour le paiement du bonus, pour la prise en charge des frais de transport pour la part à revenir à l'employeur et la remise tardive des documents sociaux justifient l'allocation d'une somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi par la salariée ;

1°) ALORS D'UNE PART QUE les conditions spécifiques d'application d'une prime, telles que prévues par un accord d'entreprise dont le salarié tient ses droits, ne peuvent être subordonnées à la reprise de ces conditions dans le contrat de travail ni même au visa de l'accord collectif dans le contrat de travail du salarié ; qu'en retenant que les conditions d'exclusion du bonus litigieux revendiqué par la salariée, telles qu'elles ressortent de l'article 3.3.5. de l'accord d'entreprise du 24 décembre 2013 portant « accord sur la part variable de la rémunération pour les exercices 2014, 2015 et 2016 », n'étaient pas applicables à la salariée dès lors qu'à l'inverse du contrat de travail rédigé en français, la version anglaise dudit contrat n'avait pas expressément visé l'accord collectif sur le dispositif de ce bonus et que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat de travail, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L.2254-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 ancien du Code civil et l'article 3.3.5. de l'accord collectif d'entreprise du 24 décembre 2013 susvisé ;

2°) ALORS D'AUTRE PART, et en tout état de cause, QUE les conditions spécifiques d'application d'un élément de rémunération telles que prévues par un accord d'entreprise sont applicables à la salariée qui demande le bénéfice de cet élément de rémunération,

sauf stipulations plus favorables de son contrat de travail ;

qu'en retenant que les conditions d'exclusion du bonus litigieux revendiqué par la salariée telles qu'elles ressortent de l'article 3.3.5 de l'accord d'entreprise du 24 décembre 2013 portant « accord sur la part variable de la rémunération pour les exercices 2014, 2015 et 2016 » n'étaient pas applicables à la salariée, dès lors qu'à l'inverse du contrat de travail rédigé en français, la version anglaise dudit contrat n'avait pas expressément visé l'accord collectif sur le dispositif de ce bonus et que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat de travail « étant observé que l'accord collectif était moins favorable à la salariée dans le cas d'espèce », la Cour d'appel qui n'a nullement identifié ni caractérisé l'existence d'une stipulation du contrat de travail de Mme L... plus favorable à celle-ci, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.2254-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 ancien du Code civil et l'article 3.3.5 de l'accord collectif d'entreprise du 24 décembre 2013 susvisé ;

3°) ALORS DE TROISIEME PART QUE, nonobstant l'absence de fixation d'objectifs par l'employeur, le salarié ne peut prétendre au bénéfice d'un bonus lié à sa performance individuelle et d'équipe lorsqu'il entre dans l'un des cas d'exclusion de ce bonus prévus par l'accord d'entreprise applicable ; qu'en se fondant sur la circonstance que les objectifs n'ont pas été fixés à la salariée pour conclure qu'elle est fondée à réclamer la somme de 17.250 euros correspondant à 100 % de son bonus pour 2014 prorata temporis, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 ancien du Code civil, ensemble l'article 3.3.5. de l'accord d'entreprise du 24 décembre 2013 ;

4°) ALORS DE QUATRIEME PART QUE la cassation de l'arrêt du chef de la demande en paiement d'un bonus pour l'année 2014 entraînera, par voie de conséquence, et en application de l'article 624 du Code de procédure civile, la censure de l'arrêt en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux ;

5°) ALORS DE CINQUIEME PART et en tout état de cause QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en se bornant, pour condamner l'exposant à payer à la salariée la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux, à affirmer péremptoirement que l'employeur avait manifesté une résistance pour le paiement du bonus, pour la prise en charge des frais de transport pour la part à revenir à l'employeur et la remise tardive des documents sociaux, sans assortir sa décision d'aucun motif propre à caractériser une telle résistance de l'employeur, la cour d'appel a méconnu les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS DE SIXIEME PART et en tout état de cause QU' en se bornant, pour condamner l'exposant à payer à la salariée la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux, à affirmer que l'employeur avait « manifesté une résistance » pour le paiement du bonus, pour la prise en charge des frais de transport pour la part à revenir à l'employeur et la remise tardive des documents sociaux, sans

nullement rechercher ni caractériser en quoi la résistance de l'employeur aurait été fautive ou abusive, ce qui était expressément contesté par ce dernier, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L 1221-1 du code du travail et 1134 et 1147 anciens du code civil ;

7°) ALORS ENFIN et à titre subsidiaire QU' après avoir condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 17.250 euros au titre du bonus à lui revenir, la Cour d'appel qui condamne en outre l'employeur à lui payer la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts notamment pour exécution déloyale du contrat de travail à raison d'une prétendue résistance pour le paiement dudit bonus, sans caractériser l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du défaut de paiement de ce bonus, a violé les dispositions des articles L 1221-1 du code du travail et 1134 et 1147 anciens du code civil;
Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 24 mai 2017