

CONTRAT DE TRAVAIL – Période d’essai – Rupture – Motifs – Appréciation de la valeur professionnelle d’un salarié.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 décembre 2008

G. contre Slanac France (pourvoi n° 07-42.445)

Sur le premier moyen annexé au présent arrêt :

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Limoges, 19 mars 2007), que M. G. a été engagé par un premier contrat à durée indéterminée du 11 décembre 2003 à compter du 5 janvier 2004 par la société Slanac France en qualité de technicien commercial ; que ce contrat prévoyait une période d’essai de trois mois et une rémunération mensuelle de 2 500 euros pour les trois premiers mois, puis de 3 750 euros à partir du mois d’avril 2004 ; que, par lettre du 18 mars 2004, l’employeur a notifié au salarié la fin de son contrat de travail ; que les parties ont signé les 29 et 31 mars 2004 un second contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel M. G. était engagé avec la même qualification à compter du 8 avril 2004, sans période d’essai, moyennant une rémunération mensuelle de 3 125 euros et une commission de 2,5 % sur la différence entre le chiffre d’affaires hors taxe réalisé l’année écoulée et celui de l’année précédente ; que par lettre du 27 décembre 2005, la société Slanac France a notifié au salarié son licenciement pour motif économique ; que, contestant le bien-fondé de cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud’homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen annexé au présent arrêt :

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt de l’avoir condamné au paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive de la période d’essai du premier contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l’employeur a la libre faculté, sauf abus, de mettre fin aux relations contractuelles au cours ou à l’issue de la période d’essai ; qu’en se bornant à dire que le contrat avait été rompu en raison du refus du salarié de voir modifier sa rémunération sans tenir aucun compte du fait que l’employeur ne pouvait assumer l’évolution du salaire de

M. G. qui devait augmenter de 1 250 euros à l’issue du troisième mois de travail, la Cour d’appel, qui n’a pas caractérisé l’abus, n’a pas légalement justifié sa décision au regard de l’article L. 122-4 du Code du travail ;

2°/ qu’en toute hypothèse, en allouant 10 000 euros de dommages-intérêts à M. G. au seul motif que cette somme ne paraissait pas excessive, la Cour d’appel, qui n’a aucunement évalué le préjudice, a violé l’article 1147 du Code civil ;

3°/ qu’elle s’est en outre ainsi prononcée par un motif dubitatif en violation de l’article 455 du Code de procédure civile ;

Mais attendu que la Cour d’appel a relevé que de l’aveu même de l’employeur, il avait rompu le contrat de travail au seul motif que M. G. refusait la diminution de sa rémunération contractuelle ; que la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d’essai étant sans rapport avec l’appréciation des qualités professionnelles du salarié, la Cour d’appel en a exactement déduit que l’employeur avait commis un abus dans l’exercice de son droit de résiliation ;

Et attendu ensuite, que la Cour d’appel a apprécié souverainement le montant du préjudice dont elle a justifié l’existence par l’évaluation qu’elle en a faite, sans être tenue d’en préciser les divers éléments ;

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

Sur le second moyen annexé au présent arrêt : (...)

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Mazars, f.f. prés. - Mme Sommé, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Ghestin, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

L’affaire soumise à l’examen de la Cour de cassation présente des faits singuliers. Un salarié est embauché en CDI, son salaire devant contractuellement augmenter de 50 % à l’issue de la période d’essai. Durant celle-ci, l’employeur met fin aux relations mais les parties concluent dans les quinze jours un nouveau contrat, dépourvu de période d’essai, assorti de conditions de rémunération différentes (introduction d’une part variable). Le salarié est licencié pour motif économique dix-huit mois plus tard. Il conteste la rupture de son contrat de travail mais obtient également de la Cour d’appel une indemnisation au titre de la rupture « intermédiaire » c’est-à-dire celle prononcée au cours de la période d’essai : « la Cour d’appel a relevé que, de l’aveu même de l’employeur, il avait rompu le contrat de travail au seul motif que [le salarié] refusait la diminution de sa rémunération contractuelle ; que la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d’essai étant sans rapport avec l’appréciation des qualités professionnelles du salarié, la Cour d’appel en a exactement déduit que l’employeur avait commis un abus dans l’exercice de son droit de résiliation » (ci-dessus).

L’arrêt (PB) réaffirme le caractère finalisé de la période d’essai (1) : celle-ci, lorsqu’elle est valablement instaurée, ne peut avoir pour autre objet ou effet que d’évaluer les capacités professionnelles du salarié (2).

(1) V. déjà Civ. 27 avr. 1933, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., n° 41.

(2) V. art. L 1221-19 s. C. Tr. ; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, G. Auzero, *Droit du travail*, 24^e ed., 2008, Précis Dalloz § 313.

Toute autre approche reviendrait à éluder les dispositions d'ordre public du Code : discipline, résiliation pour motif économique, protections diverses (maternité, accidentés du travail, discriminations), etc.

Pendant longtemps, la Cour de cassation s'est appuyée explicitement sur la notion de « *détournement de l'objet de la période d'essai* » pour condamner de telles pratiques (3). Plus récemment, à propos d'une suppression de poste réalisée sous le couvert d'une rupture d'essai, elle a énoncé que « *la résiliation du contrat de travail était intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, [et que la Cour d'appel] a décidé à bon droit qu'elle était abusive* » (4).

L'arrêt ci-dessus confirme l'aspect dérogatoire de la rupture en période d'essai en transposant la solution à une hypothèse où la décision de l'employeur reposait sur une recherche d'économies à réaliser, qui plus est en voulant obtenir une modification de la rémunération contractuelle en dehors des prévisions légales (5).

Comme le relevait à juste titre un commentateur, un tel mouvement « *participe d'une certaine moralisation des relations contractuelles* » (6).

(3) Soc. 5 octobre 1993, Bull. civ. V n° 223 ; Soc. 22 février 1979, Bull. civ. V n° 167.

(4) Soc. 20 nov. 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 298 n. J. Ferraro, rapp. ann. C. cass. 2007 p. 339.

(5) L. 1222-6 ; v. obs. sous Soc. 23 septembre 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 82 n. A. Mazières.

(6) J. Ferraro, préc.