

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE – Interruption et succession – Emploi identique – Rupture en cours d'essai – Validité de l'essai (non) – Rupture du contrat à durée déterminée (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. soc.)

26 février 2002

P. contre CIRAD

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu que M. P. a été engagé par le centre de Coopération international en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) dans le cadre de trois contrats à durée déterminée successifs, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997 en qualité d'agent de maîtrise, du 26 janvier au 28 février 1998 en qualité d'ouvrier agricole et, à compter du 1^{er} mars 1998 en qualité d'agent de maîtrise ; que l'employeur a rompu ce dernier contrat à durée déterminée par lettre du 27 mars 1998 en se prévalant d'une rupture en cours de période d'essai ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son premier contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ainsi que le paiement de rappels de rémunérations, de congés payés et de dommages-intérêts au titre de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée, l'arrêt attaqué énonce que celui-ci, qui n'entend pas solliciter la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée, soutient en revanche qu'il a été rompu irrégulièrement et abusivement, en l'absence de faute grave ou de force majeure ; que, cependant, ce contrat, conclu pour la période du 1^{er} mars 1998 au 28 février 1999, prévoit expressément une période d'essai d'un mois ; que la rupture est intervenue avant l'expiration de la période d'essai ; que cette rupture ne résulte pas de l'intention de nuire ou de la légèreté blâmable de l'employeur et qu'elle est effectuée durant la période d'essai pendant laquelle chaque partie est libre de rompre sans donner de motif, elle est régulière ; qu'il s'ensuit que le salarié ne peut prétendre à des dommages-intérêts au titre de la rupture anticipée de ce contrat à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997, exercé le même emploi d'agent de maîtrise auprès du même employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, ce dont il résultait qu'une période d'essai d'un mois ne pouvait être valablement stipulée lors de son engagement à durée déterminée du 1^{er} mars 1998, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(MM. Merlin, f.f. prés. - Soury, rapp. - Kehrig, av. gén. - SCP Delaporte et Briard, SCP Baraduc et Duhamel, av.)

NOTE. — Cet arrêt, rendu au visa de l'article L. 122-4 du Code du travail, rappelle s'il en était besoin combien la rupture de l'essai, droit discrétionnaire, nécessite d'être sérieusement contrôlée par la Cour de cassation. Si un tel contrôle est nécessaire quelle que soit la nature du contrat, il l'est encore plus au cas des contrats précaires.

La Cour de cassation a déjà, par le passé, sanctionné les abus de rupture de la période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée ; ainsi en a-t-il été lorsqu'il apparaissait trop clairement que la précision de la durée d'un tel contrat (6 mois et deux jours) n'avait d'autre but que de l'assortir de la période d'essai maximale d'un mois, permettant alors à l'employeur de rompre sans motif à la limite de ce délai (Cass. soc., 10 décembre 1992 : n° 89-44.421 ; v. encore CA Versailles, 21 novembre 2000 : JCP 2001, éd. E, p. 1245, note D. Boulmier.).

Dans l'espèce commentée, ce n'est pas la durée de l'essai prévue au contrat à durée déterminée qui est en cause, mais l'existence même d'une période d'essai prévue dans un contrat à durée déterminée, contrat conclu en succession d'un autre contrat de travail à durée déterminée sur un même poste, mais après une durée d'interruption.

On sait que, lorsque le contrat de travail à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat (art. L. 122-3-10 dernier al. — seule la durée du dernier contrat est déduite, Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-41.188). La Cour de cassation a déjà appliqué cette règle à la lettre dans une espèce où une interruption de dix-huit jours entre le contrat de travail à durée déterminée et la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée avait eu lieu. Contre l'avis des juges du fond, la haute juridiction avait alors estimé que, du fait même de la période d'interruption entre les deux contrats, la durée du contrat de travail à durée déterminée ne pouvait être déduite de la période d'essai prévue au contrat de travail à durée indéterminée (Cass. soc., 6 février 1996 : n° 92-44.967 ; RJS 3/96, n° 254 ; il faut préciser que le contrat à durée déterminée avait été conclu pour une durée de six jours).

Une décision plus récente montre une Cour de cassation soucieuse de l'historique des relations entre le salarié et l'employeur pour se prononcer sur la validité d'une période d'essai. Lorsque le salarié a été embauché

à quatre reprises par une même société mandataire de l'employeur, le juge retient la clause d'essai comme étant abusive en elle-même, compte tenu de l'ancienneté du salarié et de la connaissance de ses aptitudes par la société mandataire (Cass. soc., 7 mars 2000 : n° 98-40.198, Bull. civ. V, n° 87 ; JCP 2000, éd. E, p. 732 ; Dr. soc., 2000, p. 552, obs. J. Mouly).

La solution de l'arrêt du 26 février 2002 ici rapporté est, à l'évidence, dans le prolongement de l'arrêt du 7 mars 2000 précité et va cependant bien au-delà, puisque la Cour se prononce pour la neutralisation d'une période d'interruption relativement importante entre deux contrats de travail à durée déterminée conclus pour un même emploi ; cette neutralisation de la période d'interruption a pour conséquence de faire obstacle à une période d'essai.

Le salarié avait occupé un poste en qualité d'agent de maîtrise, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997. Puis, du 26 janvier au 28 février 1998, il pourvoit un poste en qualité d'ouvrier agricole. Enfin, il occupe de nouveau un poste d'agent de maîtrise à compter du 1^{er} mars 1998 ; ce contrat, devant prendre fin le 28 février 1999, est assorti d'une période d'essai d'un mois. L'employeur met fin à cette période d'essai par lettre du 27 mars 1998.

La Cour d'appel déboute le salarié de sa demande de rupture du contrat à durée déterminée. Elle considère en effet que le contrat de travail « prévoit expressément une période d'essai d'un mois ; que la rupture est intervenue avant l'expiration de la période d'essai ; que cette rupture ne résulte pas de l'intention de nuire ou de la légèreté blâmable de l'employeur et qu'effectuée durant la période d'essai pendant laquelle chaque partie est libre de rompre sans donner de motif, elle est régulière ». Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure la décision des juges du fond, au motif qu'une période d'essai d'un mois ne pouvait être valablement stipulée lors de l'engagement à durée déterminée du 1^{er} mars 1998, dès lors que la Cour d'appel avait constaté que le salarié avait exercé le même emploi d'agent de maîtrise auprès du même employeur et que celui-ci avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles.

Dans deux cas, la période d'essai est figée sur la base de la première estimation de la durée du contrat. Le dernier alinéa de l'article L. 122-3-2 du Code du travail énonce que « lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ». Il a par ailleurs déjà été jugé que, lorsque le contrat est conclu pour une durée initiale de trois mois, la période d'essai ne peut excéder deux semaines, peu important l'existence d'une clause prévoyant une faculté de renouvellement (Cass. soc., 28 mai 1991, n° 88-44.357). Ni le prolongement ni le renouvellement du contrat ne peuvent donc avoir pour effet de modifier la durée de la période d'essai initialement prévue.

La solution posée par l'arrêt du 26 février 2002 apparaît, malgré sa structure, comme un arrêt de principe interdisant à l'employeur d'imposer une nouvelle période d'essai dans un nouveau contrat de travail à durée

déterminée, dès lors qu'il a déjà pu apprécier les capacités professionnelles du salarié au cours d'un premier contrat de travail de ce type pour le même poste, peu important qu'il y ait eu une interruption entre les deux contrats.

La pénalisation des violations des règles posées en matière de contrat de travail à durée déterminée s'est trouvée accrue par la loi de modernisation sociale (art. L. 152-1-4 C. trav.). Mais, sans changement quant aux réflexes pavloviens de classement sans suite du ministère public, on doute qu'il puisse s'agir là de la meilleure protection pour le salarié (toutefois pour un exemple de condamnation, Cass. crim. 22 janv. 2002, ce numéro p. 419). Aussi, une solution comme celle retenue par la Cour de cassation est à approuver, en ce qu'elle réaffirme sans l'exprimer le principe jurisprudentiel selon lequel le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, principe que la loi de modernisation sociale a posé à l'article L. 120-4 du Code du travail. Dorénavant, qu'un nouveau contrat soit conclu après observation de la règle du tiers temps (art. L. 122-3-11 C. trav.) ou qu'il y ait une

succession de contrat en remplacement de plusieurs salariés et dès lors qu'il s'agit de pourvoir un emploi identique, seul le contrat initial peut comporter une période d'essai. Ce n'est qu'en cas d'occupation d'un emploi différent de ceux déjà occupés dans l'entreprise que la période d'essai peut à nouveau être envisagée par l'employeur. Il convient cependant de ne pas s'attacher au libellé du poste inscrit dans le contrat et qui pourrait n'être qu'une apparence trompeuse, mais de s'attacher à la réalité des tâches effectuées par le salarié.

Il reste toutefois à la jurisprudence le soin de préciser deux questions : jusqu'à quelle durée d'interruption entre deux contrats sur un même emploi la nouvelle période d'essai sera-t-elle privée de validité (dans l'arrêt commenté l'interruption avait été de 6 mois et demi) ? La solution vaut-elle également, lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée fera suite, après interruption, à un contrat de travail à durée déterminée ?

Daniel Boulmier
Maître de conférences, IRT Université Nancy 2
Chercheur au CERIT-CRDP