

Cour de cassation
Chambre Sociale
Audience publique du 9 octobre 2013
N° de pourvoi: 12-18570

Non publié au bulletin

Rejet

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Gaschignard, 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 :

Sur les deux moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 avril 2011), que M. X..., engagé à compter du 24 janvier 2006 par la société Interactif visuel système en qualité de directeur administratif et financier, a été en arrêt de travail du 4 avril au 13 novembre 2006 ; qu'à l'issue de la visite médicale de reprise intervenue le 15 novembre 2006, le salarié a été déclaré apte sans réserve ; que le jour même, l'employeur l'a informé qu'il mettait fin à la période d'essai avec dispense d'exécution du préavis de huit jours ; qu'estimant cette rupture abusive, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnités et de dommages-intérêts à raison du caractère abusif de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un salarié se plaint d'être victime d'une mesure discriminatoire liée à son état de santé, il appartient au juge du fond de rechercher si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer une possible discrimination directe ou indirecte et, si tel est le cas, de rechercher si l'employeur prouve que sa décision n'est justifiée que par des éléments objectifs étrangers à toute

discrimination ; que le fait que la rupture de la période d'essai soit intervenue le jour même de la reprise laissait supposer qu'elle était liée à l'état de santé du salarié ; qu'en se bornant à constater que l'employeur avait, avant l'accident dont le salarié avait été victime, des « interrogations » sur ses capacités professionnelles, de sorte que la rupture du contrat de travail trouvait sa source dans « des circonstances » étrangères à la longue absence du salarié due à son état de santé consécutif à son accident du travail, sans rechercher si le salarié ne présentait pas des éléments laissant supposer une possible discrimination, obligeant l'employeur à prouver que sa décision était étrangère à toute discrimination, ni constater que l'employeur prouvait par des éléments objectifs que l'absence du salarié, due à son état de santé, avait été totalement étrangère à la décision de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1134-1 et L. 1132-4 du code du travail ;

2°/ que, pour démontrer que l'employeur avait rompu son contrat de travail avec une légèreté blâmable, le salarié soutenait que « durant les deux mois et onze jours effectués par le concluant avant son accident, ce dernier n'avait fait l'objet d'aucune réserve, ni même de remarque de la part de son employeur » qui, dans un courriel du 31 mars 2006, lui indiquait qu'il avait fait un « bon boulot », et que « seulement quatre jours avant la suspension de son contrat de travail, son propre président se félicitait de son « recrutement » et justifiait, par conséquent, que M. X... avait été jugé tout à fait apte à l'exercice de son emploi » ; qu'en se bornant à retenir, pour décider qu'il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir agi avec une légèreté blâmable, que celui-ci ne disposait que de vingt jours à compter de la fin de la suspension du contrat de travail pour notifier la fin de la période d'essai, sans rechercher si la preuve de ce que la rupture de la période d'essai procédait d'une légèreté blâmable de l'employeur ne résultait pas du fait que quatre jours avant l'accident dont le salarié avait été victime cet employeur le félicitait pour son travail, ce qui impliquait qu'il le jugeait apte à l'exercice de son emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-19 et L. 1221-20 du code du travail et 1382 du code civil ;

Mais attendu qu'après avoir constaté que l'employeur avait remis la lettre de rupture de la période d'essai postérieurement à la visite de reprise du 15 novembre 2006 et avant la date d'expiration de cette période, la cour d'appel, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a, par motifs propres et adoptés, estimé que la rupture de la période d'essai était fondée sur des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination et tenant à l'insuffisance des capacités professionnelles du salarié et que l'employeur n'avait commis aucun abus dans l'exercice de son droit de résiliation ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gaschignard, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant à ce que la société IVS soit condamnée à lui payer des indemnités de rupture à raison du caractère discriminatoire de la rupture du contrat de travail,

AUX MOTIFS QUE le fait que les règles régissant la rupture unilatérale du contrat de travail ne soient pas applicables pendant la période d'essai ne font cependant pas obstacle à ce que, sur le fondement des principes généraux de la responsabilité civile, l'abus de droit, l'intention de nuire ou la légèreté blâmable puissent être sanctionnés ; que la preuve de l'abus de droit incombe au salarié ; qu'en l'espèce, contrairement à ce que prétend M. Fabrice X..., l'employeur justifie, par des courriels échangés avec le prédécesseur de M. X..., de ce qu'antérieurement à l'accident de trajet, des interrogations se faisaient jour sur les capacités du salarié à assumer le poste de directeur administratif et financier ; qu'ainsi, dans un courriel adressé au président de la société, le 16 mars 2006, M. Y..., le prédécesseur de M. X... indique : « il faut que tu prennes une décision rapidement pour qu'il se bouge. Parce que je ne vais pas pouvoir intervenir en pompier comme cela toutes les semaines. On a peut-être été un peu vite en la demeure pour le recrutement de Fabrice » ; que ce même courriel se poursuit par une interrogation forte sur la compétence de M. Fabrice X... en matière financière ; que ce courriel, corroboré par les précédents, établit que le questionnement de l'employeur préexistait à l'accident de trajet survenu en avril 2006 ; qu'ainsi, il est établi que le motif de rupture du contrat de travail trouve sa source dans des circonstances autres que la longue interruption du contrat de travail à la suite de l'accident de trajet ;

ALORS QUE lorsqu'un salarié se plaint d'être victime d'une mesure discriminatoire liée à son état de santé, il appartient au juge du fond de rechercher si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer une possible discrimination directe ou indirecte et, si tel est le cas, de rechercher si l'employeur prouve que sa décision n'est justifiée que par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le fait que la rupture de la période d'essai soit intervenue le jour même de la reprise laissait supposer qu'elle était liée à l'état de santé du salarié ; qu'en se bornant à constater que l'employeur avait, avant l'accident dont le salarié avait été victime, des « interrogations » sur ses capacités professionnelles, de sorte que la rupture du contrat de travail trouvait sa source dans « des circonstances » étrangères à la longue absence du salarié due à son état de santé consécutif à son

accident du travail, sans rechercher si le salarié ne présentait pas des éléments laissant supposer une possible discrimination, obligeant l'employeur à prouver que sa décision était étrangère à toute discrimination, ni constater que l'employeur prouvait par des éléments objectifs que l'absence du salarié, due à son état de santé, avait été totalement étrangère à la décision de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1134-1 et L. 1132-444 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes subsidiaires tendant à ce que la société IVS soit condamnée à lui payer des dommages-intérêts pour légèreté blâmable,

AUX MOTIFS QUE l'employeur ne disposait plus que de vingt jours à compter de la fin de la suspension du contrat de travail pour notifier la cessation de la période d'essai ; qu'ainsi il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir agi avec une légèreté blâmable ; qu'en tout état de cause, celui-ci a, nonobstant la remise en main propre de la lettre de rupture de la période d'essai, procédé en temps utile à la notification de cette rupture par lettre recommandée conformément aux dispositions de la convention collective applicable ;

ALORS QUE, pour démontrer que l'employeur avait rompu son contrat de travail avec une légèreté blâmable, le salarié soutenait, en pages 7 et 8 de ses conclusions d'appel, que « durant les 2 mois et 11 jours effectués par le concluant avant son accident, ce dernier n'avait fait l'objet d'aucune réserve, ni même de remarque de la part de son employeur » qui, dans un courriel du 31 mars 2006, lui indiquait qu'il avait fait un « bon boulot », et que « seulement, 4 jours avant la suspension de son contrat de travail, son propre président se félicitait de son « recrutement » et justifiait, par conséquent, que M. Fabrice X... avait été jugé tout à fait apte à l'exercice de son emploi » ; qu'en se bornant à retenir, pour décider qu'il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir agi avec une légèreté blâmable, que celui-ci ne disposait que de vingt jours à compter de la fin de la suspension du contrat de travail pour notifier la fin de la période d'essai, sans rechercher si la preuve de ce que la rupture de la période d'essai procédait d'une légèreté blâmable de l'employeur ne résultait pas du fait que quatre jours avant l'accident dont le salarié avait été victime cet employeur le félicitait pour son travail, ce qui impliquait qu'il le jugeait apte à l'exercice de son emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-19 et L. 1221-20 du Code du travail et 1382 du Code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 28 avril 2011