

25 novembre 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-15.144

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2020:SO01086

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 novembre 2020

Rejet

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1086 F-D

Pourvoi n° D 19-15.144

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. W...

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation

en date du 14 février 2019.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 NOVEMBRE 2020

M. F... W..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° D 19-15.144 contre l'arrêt rendu le 26 janvier 2018 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant à la société Artemis security, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pecqueur, conseiller référendaire, les observations de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. W..., de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société Artemis security, après débats en l'audience publique du 6 octobre 2020 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Pecqueur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, Mme Rémary, avocat général, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 26 janvier 2018), M. W... a été engagé par contrat à durée indéterminée à effet du 30 juillet 2013 par la société Artemis security en qualité d'agent de sécurité avec une période d'essai de deux mois.
2. Le salarié a été placé en arrêt maladie du 16 au 25 septembre 2013 inclus.
3. Le 3 octobre 2013, l'employeur lui a notifié la rupture de la période d'essai.
4. Estimant cette rupture abusive, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts alors « que la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail ; qu'en l'espèce, il est constant et constaté par l'arrêt, que la société ADG, qui a conclu le contrat de travail, est en réalité la même société que la Sas Artemis Security, qui a comparu en qualité d'employeur devant les juges du fond ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait débouter le salarié de ses demandes au prétexte que l'employeur n'avait pu évaluer ses compétences dans le cadre de précédents contrats de travail, du fait d'une sous-traitance conclue par un autre employeur, car il n'était pas sous la subordination de la Sas Groupe ADG, quand M. W... ayant établi qu'il avait travaillé en avril, mai et juin 2013 sur un chantier en sous-traitance du groupe ADG, pendant environ deux mois, et fait valoir que son employeur connaissait déjà les capacités professionnelles de M. W..., lorsqu'il a conclu son contrat de travail le 30 juillet 2013 ; il incombait à la cour d'appel de rechercher in concreto si l'employeur avait été en mesure de connaître les compétences du salarié, qui occupait des fonctions identiques et avait été placé dans des conditions normales d'emploi, peu important l'absence de transfert du lien de subordination ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard des articles L. 1221-19, L. 1221-20 et L. 1231-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel qui, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a estimé que la rupture de la période d'essai était due au caractère non concluant de l'essai et que l'employeur n'avait commis aucun abus dans l'exercice de son droit de résiliation, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de rappels de salaires et congés payés y afférents, alors :

« 1°/ que l'employeur a l'obligation de payer le salaire convenu de sorte qu'en cas de retenue, il lui appartient de justifier la cause de sa libération sans pouvoir se constituer de preuve à lui-même ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait retenir que la preuve de l'absence injustifiée de M. W... les 28 et 29 septembre 2013 résultait du détail des planifications établi et produit par l'employeur car en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le principe susvisé et l'article 1315 ancien, devenu 1353, nouveau, du code civil ;

2°/ que le pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve par les juges du fond n'est pas un pouvoir discrétionnaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait rejeter la demande de rappel de salaires des 28 et 29 septembre 2013 qui n'avaient pas été payés à M. W... au motif général que le témoignage de M. H... n'était pas probant et au motif erroné que ce salarié affecté à un poste en journée, ne peut sérieusement attester de la présence de M. W... sur son poste de nuit", dès lors qu'elle avait elle-même constaté que le travail de M. H... s'effectuait de 6 à 18 heures, ce que confirmait le tableau de planification de septembre 2013 produit par l'employeur, de sorte que ce salarié pouvait régulièrement attester que M. W... était présent sur son lieu de travail les 28 et 29 septembre à 18 heures pour effectuer

sa vacation du week-end ; qu'en statuant par ces motifs erronés et généraux, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Appréciant souverainement les éléments de preuve produits aux débats, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a estimé que la preuve de l'absence injustifiée du salarié était rapportée.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. W... aux dépens ;

En application de 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 vingt-cinq novembre deux mille vingt.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour M. W...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. W... de l'ensemble de ses demandes et de l'AVOIR condamné à payer 300 € à son employeur au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « il est constant que, si le contrat de travail a été signé entre M. W... et la société Groupe ADG, la SAS Artemis Security a comparu en qualité d'employeur de ce dernier devant le conseil des prud'hommes et se présente toujours comme tel devant la cour. Il ressort en outre du rapprochement du contrat de travail avec la fiche du site internet « société.com » produite, que le numéro de siret de la société Groupe ADG et la SAS Artemis Security est le même. Sur la rupture du contrat de travail : Il résulte des dispositions de l'article L. 1231-1 du code du travail que les règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Aux termes de l'article L. 1221-20 du même code : « La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les

compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ». Les motifs de la rupture doivent ainsi être inhérents à l'aptitude du salarié à assumer les fonctions qui lui sont dévolues et la rupture ne peut être mise en oeuvre dans des conditions qui révèlent l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'employeur. Il appartient au salarié de démontrer que l'employeur a commis un abus de droit ou fait preuve de légèreté blâmable en mettant un terme à la période d'essai. La rupture abusive et sanctionnée par des dommages et intérêts. En l'espèce, le contrat de travail à durée indéterminée conclu le 30 juillet 2013 entre M. W... et la société Groupe ADG a prévu une période d'essai de deux mois. Le salarié ayant commencé à exécuter sa prestation de travail à la date de prise d'effet du contrat, le terme et sa période d'essai était initialement fixé au 29 septembre 2013. Il n'est pas contesté par les parties jusqu'à la date du 3 octobre 2013, la notification de la rupture a été faite au cours de la période d'essai, prolongée du fait de l'arrêt maladie du salarié et l'employeur demeurait dès lors libre de rompre le contrat de travail sans donner de motif. M. W... a été placé en arrêt maladie du 16 au 25 septembre 2013. Le contrat de travail a ainsi été suspendu après plus d'un mois et demi de période d'essai et a repris environ une semaine avant la notification de la rupture. La SAS Artemis Security a ainsi invoqué le caractère non concluant de la période d'essai pour notifier au salarié la rupture de la période d'essai après une exécution cumulée de cette période d'essai de pratiquement 2 mois. M. W..., qui affirme que la rupture est due à son arrêt maladie, ce dont la SAS Artemis Security se défend, ne produit pas le moindre commencement de preuve en ce sens. Par ailleurs, le fait qu'il ait pu être en contact avec la SAS Groupe ADG dans le cadre d'une sous-traitance par un autre employeur quelques temps avant son embauche, ne prouve pas le caractère abusif de la rupture alors que M. W... n'était alors pas sous la subordination de la SAS Groupe ADG qui n'a donc pas pu évaluer ses compétences dans le cadre de précédents contrats de travail. En conséquence, en l'absence de preuve d'un abus de la rupture de la période d'essai, il convient de confirmer le jugement ».

ET AUX MOTIFS ADOPTÉ QUE « Monsieur W... avait travaillé en tant qu'agent de sécurité dans le cadre d'opérations de sous-traitance de la société IGA SECURITE dans laquelle il était employé au profit du GROUPE ADG ; Attendu que la société IGA SECURITE et le GROUPE ADG ne sont pas les mêmes personnes morales ; Le conseil ne fait pas droit à la demande de Monsieur W... ».

ALORS QUE la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail ; qu'en l'espèce, il est constant et constaté par l'arrêt, que la sté ADG, qui a conclu le contrat de travail, est en réalité la même société que la SAS Artemis Security, qui a comparu en qualité d'employeur devant les juges du fond ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait débouter le salarié de ses demandes au prétexte que l'employeur n'avait pu évaluer ses compétences dans le cadre de précédents contrats de travail, du fait d'une sous-traitance conclue par un autre employeur, car il n'était pas sous la subordination de la SAS Groupe ADG, quand M. W... ayant établi qu'il avait travaillé en avril, mai et juin 2013 sur un chantier en sous-traitance du groupe ADG, pendant environ deux mois, et fait valoir que son employeur connaissait déjà les capacités professionnelles de M. W..., lorsqu'il a conclu son contrat de travail le 30 juillet 2013 ; il incombe à la cour d'appel de rechercher in concreto si l'employeur avait été en mesure de connaître les compétences du salarié, qui occupait des fonctions identiques et avait été placé dans des conditions normales d'emploi, peu important l'absence de transfert du lien de subordination ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard des articles L. 1221-19, L. 1221-20 et L. 1231-1 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. W... de ses demandes de rappels de salaires et congés payés y afférents et de l'AVOIR condamné au paiement de frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le rappel de salaire : M. W... sollicite le paiement d'un salaire pour deux jours que l'employeur a noté en absence injustifiée et n'a donc pas payés. Il produit, à l'appui de sa demande, un planning prévisionnel édité le 27 août 2013 sur lequel il est prévu pour travailler de nuit (de 18 à 6 heures) le samedi 28 et le dimanche 29 septembre 2013 ainsi qu'une attestation d'un autre salarié travaillant sur le même site que lui, M. H..., qui atteste qu'il était présent sur son lieu de travail le 28 septembre à 18 heures pour effectuer sa vacation du week-end « y compris le 29 septembre 2013 ». Il convient de souligner que les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité et que cette attestation litigieuse, certes non conforme, présente toutefois des garanties suffisantes pour

permettre à la cour de se forger une conviction sur la valeur et la portée des éléments qu'elle contient. Or, il ressort du détail des planifications de septembre 2013 par agent produit par l'employeur, d'une part que M. W... est marqué en absence injustifiée les 28 et 29 septembre 2013, d'autre part que celui-ci a été remplacé par M. Y... et enfin, que M. H... est, quant à lui prévu sur un poste en journée de 6 à 18 heures. Ce salarié, affecté à un poste en journée, ne peut sérieusement attester de la présence de M. W... sur son poste de nuit. Cette attestation, qui n'est au demeurant pas circonstanciée, n'a pas de caractère probant. Par conséquent, le jugement sera confirmé ».

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE : « Sur le rappel de salaire et les congés payés y afférents : Le Conseil forme sa conviction au vu des pièces fournies par les parties ; Monsieur W... ne fournit aucun élément permettant d'apprécier les liens entre la société ADG et la société ARTEMIS SECURITY. Le bulletin de paie et le planning sont établis par la société ADG ; Le témoignage de Monsieur H... G..., employé du GROUPE ADG ne respecte pas les conditions légales de formulation ; En conséquence, le Conseil ne fait pas droit à cette demande ».

1°) ALORS QUE l'employeur a l'obligation de payer le salaire convenu de sorte qu'en cas de retenue, il lui appartient de justifier la cause de sa libération sans pouvoir se constituer de preuve à lui-même ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait retenir que la preuve de l'absence injustifiée de M. W... les 28 et 29 septembre 2013 résultait du détail des planifications établi et produit par l'employeur car en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le principe susvisé et l'article 1315 ancien, devenu 1353, nouveau, du code civil ;

2°) ALORS QUE le pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve par les juges du fond n'est pas un pouvoir discrétionnaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait rejeter la demande de rappel de salaires des 28 et 29 septembre 2013 qui n'avaient pas été payés à M. W... au motif général que le témoignage de M. H..., n'était pas probant et au motif erroné que ce « salarié, affecté à un poste en journée, ne peut sérieusement attester de la présence de M. W... sur son poste de nuit », dès lors qu'elle avait elle-même constaté que le travail de M. H... s'effectuait de 6 à 18 heures, ce que confirmait le tableau de planification de septembre 2013 produit par l'employeur, de sorte que ce salarié pouvait régulièrement attester que M. W... était présent sur son lieu de travail les 28 et 29 septembre à 18h pour effectuer sa vacation du week-end ; qu'en statuant par ces motifs erronés et généraux, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de douai d2
26 janvier 2018 (n°15/04810)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 25-11-2020
- Cour d'appel de Douai D2 26-01-2018