

24 mai 2017  
Cour d'appel de Paris  
RG n° 16/10142

Pôle 6 - Chambre 10

Texte de la décision

**Entête**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRÊT DU 24 Mai 2017

(n° , 07 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 16/10142

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 07 Mars 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° F 14/13932

APPELANTE

Madame [C] [J] épouse [E]

[Adresse 1]

[Adresse 2]

née le [Date naissance 1] 1979 à [Localité 1]

comparante en personne,

assistée de Me Monika SEIDEL-MOREAU, avocat au barreau de PARIS, toque : R138 substitué par Me Adel LABADI, avocat au barreau de PARIS, toque : R138

INTIMEE

GIE AXA

[Adresse 3]

[Adresse 2]

N° SIRET : 333 491 066

représentée par Me Antoine SAPPIN, avocat au barreau de PARIS, toque : K0020 substitué par Me Audrey BELMONT, avocat au barreau de PARIS, toque : K0020

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 Avril 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Antoinette COLAS, Président de chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, conseiller

Madame Stéphanie ARNAUD, vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 28 novembre 2016

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Valérie LETOURNEUR, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Marie-Antoinette COLAS, président de chambre et par Madame Valérie LETOURNEUR, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## Exposé du litige

### EXPOSÉ DU LITIGE

Le groupement d'intérêt économique Axa, groupe international français spécialisé dans l'assurance et la gestion d'actifs, emploie plus de 10 salariés et applique la convention collective nationale des sociétés d'assurance.

Madame [C] [J], ressortissante américaine, a été engagée suivant un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 17 février 2017 pour un poste de "Head of Consumer and Market Insights" au sein du département "Group Strategic Marketing" (stratégie marketing) avec période d'essai de 4 mois renouvelable une fois.

Le GIE AXA a informé Madame [J] du renouvellement de sa période d'essai une première fois par lettre du 13 juin 2014 rédigée en français, puis une seconde fois par lettre du 24 juin 2014 rédigée en anglais. Sa période d'essai a ainsi été renouvelée le 24 juin 2014 jusqu'au 7 novembre 2014. Son contrat de travail a été rompu le 20 novembre 2014.

Par lettre remise en main propre du 19 septembre 2014, la société AXA a ensuite mis fin à la période d'essai de Madame [J].

Madame [J] a saisi le conseil des prud'hommes de Paris d'une contestation du renouvellement de sa période d'essai le considérant comme étant tardif et abusif.

Par jugement en date du 7 mars 2016, le conseil de prud'hommes de Paris a considéré que la période d'essai avait été renouvelée dans les délais légaux impartis, a fixé la moyenne des trois derniers mois de salaires à la somme de 9.583,67 €, a condamné le GIE AXA à verser à Madame [J] les sommes suivantes':

- 13.416,66 € au titre du rappel de bonus au prorata, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation, jusqu'au jour du paiement,
- 700 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil de prud'hommes n'a pas fait droit au surplus des demandes de Madame [J], a débouté le GIE AXA de sa demande reconventionnelle et l'a condamnée aux entiers dépens.

## Moyens

Par déclaration du 25 juillet 2016, Madame [J] a relevé appel de la décision et demande à la cour':

- \* à titre principal, de fixer son salaire de référence à 11.020,83 €,
- \* d'infirmier le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que le renouvellement de la période d'essai intervenu le 24 juin 2014 n'a pas été tardif,
- \* à titre infiniment subsidiaire, de
  - infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que le renouvellement de la période d'essai de Madame [J] était régulier, en conséquence,
  - déclarer que Madame [J] a été embauchée définitivement par la société AXA à partir du 24 juin 2014 au terme de sa période d'essai initiale,
  - déclarer que la rupture du contrat de travail notifiée à Madame [J] le 19 septembre 2014 constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en conséquence,
  - condamner la société AXA au paiement des sommes suivantes':
    - 66.124,98 € au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
    - 11.020,83 € au titre de l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement,
    - 28.751,01 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 2.875,10 € au titre des congés payés afférents ;
- \* en tout état de cause de,
  - infirmer le jugement entrepris en ce qu'il n'a octroyé à Madame [J] qu'une somme de 13.416,66 € au prorata temporis au titre de son bonus au lieu de 17.250 €,

- condamner la société AXA au paiement des sommes suivantes :
- 3.833,34 € au titre du solde du bonus au prorata temporis prévu à l'article 3-2 de son contrat de travail,
- 2.657,60 € au titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation prévue à l'article 8.2 du contrat de travail,
- 4.000 € au titre de dommages et intérêts pour inexécution déloyale du contrat de travail,
- 5.000 € au titre de l'article 700 du code procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens,

assorties des intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes s'agissant des sommes ayant la nature de salaire et assorties des intérêts au taux légal à compter du 22 juillet 2016, s'agissant des sommes ayant la nature indemnitaire.

Madame [J] sollicite également la remise d'une attestation destinée au Pôle emploi conforme au jugement à intervenir sous astreinte de 250 € par jour de retard.

Le GIE AXA demande à la cour :

\* à titre principal de :

- juger que la période d'essai de Madame [J] a été renouvelée régulièrement avant son terme, que la rupture de la période d'essai de Madame [J] est exempte de tout abus de droit, que Madame [J] est exclue du bénéfice du bonus de performance individuelle et d'équipe 2014 en application de l'article 3.3.5 de l'accord collectif invoqué, et en conséquence,
- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamné au paiement d'un rappel de bonus à Madame [J],
- confirmer le jugement entrepris pour le surplus,
- débouter Madame [J] de sa demande de requalification de la rupture de sa période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de toutes ses demandes indemnitaires qui en sont la conséquence ainsi que de sa demande de paiement du BPIE 2014,
- condamner Madame [J] à lui verser la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens,

\* à titre subsidiaire de:

- apprécier le préjudice allégué par Madame [J] au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse et de l'irrégularité d'un « licenciement » dans de bien plus justes proportions,
- limiter l'indemnité compensatrice de préavis à la somme de 9.583,67 € bruts,
- apprécier la perte de chance de Madame [J] de bénéficier du BPIE 2014 dans de bien plus justes proportions,

\* en tout état de cause,

- de débouter Madame [J] de sa demande de dommages-intérêts au titre de l'exécution de l'obligation de formation prévue par l'article 8.2 de son contrat de travail ainsi que de sa demande de dommages-intérêts au titre d'une exécution déloyale du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, aux conclusions respectives des parties, visées par le greffier et soutenues oralement lors de l'audience.

## Motivation

### MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la période d'essai et son renouvellement

Mme [J] 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.

Elle explique avoir été engagée le 17 février 2014 avec une période d'essai initiale devant en principe expirer le 16 juin 2014. 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.

Le GIE AXA soutient que Madame [J] 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'.

Il considère que l'accord donné par Madame [J] quant au renouvellement de sa période d'essai le 24 juin 2014 est bien intervenu avant le terme de celui-ci.

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.

Toute période d'essai se décompte en jours calendaires.

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. 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.

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.

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 [J] 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.

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

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.

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.»

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. 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.

Le 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.

La cour observe au surplus que l'employeur a effectivement notifié à la salariée la rupture de la période d'essai dès le 19 novembre 2014 soit avant l'expiration du délai de 4 mois.

Le jugement déféré sera confirmé sur ces points.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de toute demande au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande en paiement du bonus

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 € pour l'année 2014, versée au prorata temporis début 2015.»

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 23'000 € prorata temporis. Il sera réglé début 2015.»

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 2 textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les 2 textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

Un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié. Seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat.

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.

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 Madame [J], étant observé que l'accord collectif était moins favorable à la salariée dans le cas d'espèce.

Compte tenu de l'ancienneté dont elle peut se prévaloir, la salariée est fondée à réclamer la somme de 17'250 € qui lui sera accordée. Le jugement sera réformé sur ce point.

Sur la demande au titre de l'obligation de formation prévue à l'article 8.2 du contrat de travail

Les parties s'accordent sur le fait qu'il était contractuellement prévu que le GIE AXA prendrait en charge une formation en français de 60 heures maximum.

L'examen des documents produits de part et d'autre montre que le GIE AXA avait donné son accord pour le paiement de la formation linguistique ainsi que cela ressort du courriel de Mme [P] [H] en date du 17 février 2014.

Selon ce courriel, Mme [J] était invitée à rencontrer la formatrice le jeudi à 13 h ou le vendredi ou encore le vendredi 4 mars à 17 h. L'auteur du courriel appelait l'attention de Mme [J] sur la nécessité de préciser si un des créneaux lui convenait.

S'il est établi que Mme [J] a posé à Mme [W] [B] le 27 juillet 2014 la question du fait de savoir «ce qu'il en était des cours de français .. que cela faisait 4 mois», rien ne permet de retenir que Mme [J] a, de son côté, répondu utilement à Mme [H] consécutivement au courriel précédemment relaté.

L'employeur avait donné son accord et mis en place la formation à laquelle la salariée ne justifie pas avoir donné une suite. Aucune faute contractuelle ne peut lui être utilement reprochée.

Le jugement sera confirmé sur ce point également.

Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux

Mme [J] 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'.

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.

Le 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 2500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi par la salariée.

Sur la demande de remise des documents sociaux

La demande de remise de documents sociaux conformes aux termes du présent arrêt est légitime. Il y sera fait droit. Aucune astreinte ne sera toutefois ordonnée, aucune circonstance particulière ne le justifiant.

Sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité commande de condamner le GIE AXA à verser à Mme [J] une indemnité de 2000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés.

Le GIE AXA qui succombe pour partie dans cette instance sera débouté de sa demande à ce titre et condamné aux entiers dépens.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS

La Cour

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a limité le bonus à revenir à la salariée et l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux,

Le réforme sur ces points,

Statuant à nouveau,

Condamne le GIE AXA à verser à Mme [J] les sommes suivantes':

- 17'250 € au titre du bonus à lui revenir,

- 2500 euros pour le préjudice subi pour exécution déloyale du contrat de travail et remise tardive des documents sociaux,

- 2000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Rappelle que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la défenderesse de sa convocation devant le conseil de prud'hommes tandis que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la notification du présent arrêt,

Ordonne la remise par le GIE AXA d'une attestation destinée au Pôle emploi conforme au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de la notification de cet arrêt,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la GIE AXA aux entiers dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

## **Décision de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 11 septembre 2019

**VOIR LA DÉCISION** >

## **Les dates clés**

■

Cour de cassation Chambre sociale 11-09-2019

- Cour d'appel de Paris L1 24-05-2017