Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

20 novembre 2007
n° 06-41.212

Sommaire :

La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle (les qualités ou capacités professionnelles) du salarié. Dès lors, une cour d'appel, ayant souverainement constaté 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, a décidé à bon droit que celle-ci était abusive

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 20 novembre 2007 N° 06-41.212

République française

Au nom du peuple français

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 13 décembre 2005), que M. X... a été engagé en qualité de chargé d'affaires au sein de la direction du développement de la société Cofiroute par contrat à durée indéterminée des 25 et 26 avril 2001 prenant effet le 3 mai suivant, comprenant une période d'essai de quatre mois, renouvelable une fois ; que l'employeur a rompu le contrat de travail le 23 juillet 2001 ; que contestant la rupture du contrat de travail en soutenant qu'elle n'était pas inhérente à sa personne et que le poste qu'il occupait avait été supprimé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en indemnisation pour rupture abusive ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré abusive la rupture, intervenue au cours de la période d'essai, du contrat de travail du salarié, alors, selon le moyen :

1°/ que sauf abus, l'employeur peut rompre l'essai sans être tenu de justifier d'un motif ; que, par ailleurs, le seul fait de n'avoir pas remplacé un salarié, dont l'employeur a mis fin à la période d'essai, n'est pas à lui seul constitutif d'un abus du droit, pour l'employeur, de mettre fin à l'essai ; qu'en l'espèce, il ressortait des propres allégations du salarié, formulées dans une lettre du 31 juillet 2001, que le motif de la rupture, non énoncé dans la lettre mettant fin à l'essai, était sa personnalité peu chaleureuse incompatible avec le développement de l'activité internationale de la société ; que la cour d'appel n'avait pas à vérifier le bien fondé de ce motif personnel ; qu'en déclarant cependant abusive la rupture ainsi intervenue au seul motif qu'elle aurait emporté la suppression du poste du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 122-4 du code du travail ;

2°/ qu'en déduisant, en l'absence de toute faute ou "légèreté blâmable" de l'employeur, l'exercice abusif du droit de rompre le contrat de travail en période d'essai de la seule constatation de la suppression de l'emploi du salarié, la cour d'appel, qui a limité, hors toute précision légale, la finalité de la période d'essai à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, a violé derechef le texte susvisé ;

Mais attendu, d'une part, qu'il ne résulte pas de l'arrêt que l'employeur ait soutenu devant la cour d'appel le moyen évoqué par la première branche qui est nouveau et mélangé de fait et de droit ;

Et attendu d'autre part, que la période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a constaté dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, 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, a décidé à bon droit qu'elle était abusive ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa première branche, est mal fondé en sa seconde branche ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Cofiroute aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt novembre deux mille sept.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Duplat, Mme Capitaine, SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez

Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 2005-12-13 (Rejet)

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.