FH/BE

MINUTE N°

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRET DU 09 Février 2017

Numéro d'inscription au répertoire général :

Décision déférée à la Cour : **20 Mars 2015 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE SCHILTIGHEIM**

APPELANT :

Monsieur

Comparant, représenté par Maître Charles-Edouard PELLETIER, avocat au barreau de STRASBOURG

NOTIFICATION :
Pôle emploi Alsace ( )
Copie aux parties
Clause exécutoire aux :
- avocats
- délégués syndicaux
- parties non représentées
Le
Le Greffier

INTIMEE :

prise en la personne de son représentant légal

Non comparante, représentée par Maître

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 15 Décembre 2016, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme HAEGEL, Président de chambre
Mme GROSCLAUDE-HARTMANN, Conseiller
Mme LAMBOLEY-CUNEY, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Mme THOMAS

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par Mme HAEGEL, Président de chambre,
- signé par Mme HAEGEL, Président de chambre et Mme THOMAS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

M. a signé, le 27 février 2013, un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ingénieur d'études et de développement avec la société , ci-après dénommée , qui prenait effet le 3 juin 2013 moyennant une rémunération annuelle brute fixe de 30 840 € soit 2570 euros bruts mensuels.

Il n'est pas contesté qu'il a, pour cela, démissionné de son précédent emploi auprès d'une société .

La société est une société appartenant au groupe , constitué de sociétés spécialisées dans les services en ingénierie informatique.

Une période d'essai de trois mois a été contractuellement prévue, à laquelle l'employeur a mis fin par courrier du 5 août 2013 avec effet au 19 août 2013.

Le 30 janvier 2014, a saisi le conseil de prud'hommes de Schiltigheim d'une demande tendant principalement à voir déclarer que la rupture de la période d'essai de son contrat de travail est abusive et à voir condamner son employeur à lui payer diverses sommes à ce titre.

Par jugement rendu le 20 mars 2015 le conseil de prud'hommes a débouté le requérant de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné au paiement d'une indemnité de 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par courrier recommandé, reçu le 27 avril 2015, a régulièrement interjeté appel de cette décision qui lui avait été notifiée le 11 avril 2015.

Par ses conclusions reçues le 29 septembre 2015, oralement soutenues à l'audience, M. demande principalement à la cour de :

- infirmer le jugement déféré
- dire que la rupture de la période d'essai est abusive
- condamner la société à lui payer :
 * 3 mois de salaire bruts au titre du préavis, augmentés des congés payés y afférents
 * 4 mois de salaire bruts à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive
 * 2 mois de salaire pour préjudice moral

soit la somme totale de 23.130 € représentant l'équivalent de neuf mois de salaire

- condamner la société à lui payer la somme de 4.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- la condamner aux entiers dépens.

À l'appui de son appel, Monsieur fait essentiellement valoir que :
- c'est à la demande de Monsieur , directeur de marché de la société , qui l'avait approché, qu'il a démissionné de son précédent emploi pour s'engager avec la société
- aucune tâche ne lui a jamais été confiée par son nouvel employeur

- au contraire, il s'est tenu constamment à disposition mais s'entendait dire à chaque fois, par le directeur, qu'il n'avait pas de mission à lui confier
- ainsi, il n'a jamais été mis dans la possibilité de commencer à travailler et d'exercer ses fonctions
- il a subi un important préjudice tant financier que moral.

En réplique et par ses dernières écritures reçues le 18 novembre 2016, oralement reprises à l'audience, la SAS [illegible] demande principalement à voir confirmer le jugement entrepris, débouter M. [illegible] de l'intégralité de ses prétentions ;
subsidiairement, à voir réduire le montant des dommages et intérêts alloués au salarié, à le voir condamner à lui payer la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens.

La SAS [illegible] expose principalement que Monsieur [illegible], qui ne bénéficiait que de faibles expériences professionnelles, ne disposait pas de connaissances pratiques suffisantes pour mener à bien sa mission ;
Elle ajoute que, contrairement à ce que soutient l'appelant ce dernier a participé à des travaux au sein de la société, à des réunions conduites avec les directeurs de marché ainsi qu'aux conférences téléphoniques avec des clients.

Elle soutient en conséquence que la rupture de la période d'essai n'est aucunement abusive ;

Subsidiairement, elle fait valoir que les demandes d'indemnisation formulées par l'appelant sont excessives et non justifiées.

Il est expressément référé aux pièces de la procédure et aux écritures susvisées des parties, oralement soutenues par elles à l'audience, pour un exposé complet des prétentions émises et des moyens invoqués.

SUR CE, LA COUR

Aux termes de l'article L 1221 –20 du code du travail, 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 dispositions qui régissent la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai durant laquelle chacune des parties dispose, en principe, d'un droit de résiliation discrétionnaire sans avoir ainsi à alléguer des motifs.

Cependant si, en principe, chaque partie au contrat de travail est libre de le rompre sans donner de motifs, au cours de la période d'essai, il n'en résulte pas que cette rupture ne puisse être fautive, notamment lorsque la rupture est mise en oeuvre dans des conditions qui révèlent une intention de nuire et/ou une légèreté blâmable.

La preuve de l'abus de droit incombe au salarié.

Monsieur [illegible], embauché par la SAS [illegible] par un contrat à durée indéterminée signé le 27 février 2013 prenant effet le 3 juin 2013, en qualité d'ingénieur d'études et développement avec une période d'essai de trois mois,

renouvelable une fois, a été licencié, durant la période d'essai, le 5 août 2013 avec effet au 19 août 2013.

L'employeur expose que cette durée de deux mois lui a été suffisante pour se rendre compte que Monsieur [illegible], qui a participé à des travaux au sein de la société, à des réunions conduites avec les directeurs de marché ainsi qu'aux conférences téléphoniques avec des clients, ne disposait pas de connaissances pratiques suffisantes pour mener à bien sa mission dès lors qu'il n'avait qu'une faible expérience professionnelle.

M. [illegible] soutient quant à lui que la société [illegible] ne lui a jamais confié une seule mission durant la période d'essai et n'a pu apprécier ses qualités professionnelles ;

Il se prévaut de l'attestation régulièrement établie par M. [illegible], ancien directeur de marché de [illegible], qui l'avait recruté, étant précisé que le seul fait que ce dernier se trouve opposé dans le cadre d'un contentieux à son ancien employeur ne permet pas de mettre en doute le caractère probant du témoignage produit ni à l' écarter des débats;

M. [illegible] témoigne ainsi, en particulier, avoir cherché des missions pour M. [illegible], mais qui n'ont abouti à aucune présentation de clientèle de sorte que ce dernier n'a pas pu mettre en oeuvre ses compétences ;

La cour relève que l'employeur, qui se contente de décrire de manière théorique ses différents modes de fonctionnement, en régie et au forfait, et de reprendre à son compte les déclarations du témoin sur la présence du salarié à des réunions de travail ou sa disponibilité téléphonique, ne contredit pas utilement les déclarations circonstanciées de ce dernier et, en particulier, ne produit aucun exemplaire de mission qu'il aurait confiée à M. [illegible], ni de prestations que ce dernier aurait fournies, dont il aurait effectivement pu déduire qu'elles étaient insuffisantes.

Il est dès lors suffisamment établi que la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai l'a été sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié et de manière parfaitement blâmable ;

Il est ainsi avéré que la société [illegible] a commis un abus dans l'exercice de son droit de résiliation de sorte que la rupture, par l'employeur, du contrat de travail de Monsieur [illegible], est abusive.

Le dommage subi du fait de cette rupture abusive de la période d'essai par le salarié, qui ne peut prétendre aux chefs de préjudice résultant d'un licenciement abusif et qui met en compte des postes de préjudice qu'il ne justifie en rien, sera, alors qu'il résulte de son profil Linkedln qu'il a retrouvé un emploi dès le mois de septembre 2013, justement réparé par l'allocation d'une somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts.

Le jugement déféré sera infirmé en toutes ses dispositions.

M. [illegible], dont la demande est accueillie dans son principe à hauteur de cour, se verra allouer la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La [illegible], qui succombe, sera déboutée de sa demande formée sur le même fondement et elle devra supporter les entiers frais et dépens de la procédure.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,

- Infirme en toutes ses dispositions le jugement déféré

Statuant à nouveau et y ajoutant ;

- Déclare abusive la rupture de la période d'essai de Monsieur [illegible] du fait de la SAS .

- Condamne la SAS à payer à Monsieur la somme de 6.000 euros (six mille euros) à titre de dommages et intérêts

- La condamne à payer à M. la somme de 2.500 euros (deux mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- Déboute la SAS de sa demande formée sur ce même fondement

- La condamne aux dépens d'instance et d'appel.

Le Greffier, **Le Président,**