

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 11

ARRÊT DU 07 mai 2015 après prorogation

(n° , 4 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 13/09571**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 Juin 2013 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS - RG n° 12/11342

APPELANTE

SAS PETER FRANKLIN

107 avenue Parmentier - 75011 PARIS

représentée par Me Céline FABIE VERDIER, avocat au barreau de PARIS, toque : C1897

INTIME

Monsieur Vincent EVEN

17 rue Paul Bert - 75011 PARIS

comparant en personne, assisté de M. Alain CLAIR (Délégué syndical ouvrier)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 17 Février 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Isabelle DOUILLET, Conseillère, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Luce CAVROIS, Présidente

Madame Evelyne GIL, Conseillère

Madame Isabelle DOUILLET, Conseillère

Qui en ont délibéré

Greffier : Melle Flora CAIA, lors des débats

ARRET :

- Contradictoire

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt 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-Luce CAVROIS, Présidente et par Mademoiselle Flora CAIA, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Vu l'appel régulièrement interjeté par la société PETER FRANKLIN à l'encontre d'un jugement prononcé le 14 juin 2013 par le conseil de prud'hommes de Paris ayant statué sur le litige qui l'oppose à M. Vincent EVEN sur les demandes de ce dernier relatives à la rupture de son contrat de travail.

Vu le jugement déféré qui

- a condamné la société PETER FRANKLIN à payer à M. EVEN :

- la somme de 3 800 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, outre intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement,

- celle de 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

- a débouté M. EVEN du surplus de ses demandes et la société PETER FRANKLIN de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- a mis les dépens à la charge de la société PETER FRANKLIN.

Vu les conclusions visées par le greffier et développées oralement à l'audience aux termes desquelles **la société PETER FRANKLIN, appelante**, poursuivant l'infirmité du jugement déféré, demande à la cour de débouter et de le condamner à lui payer la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Vincent EVEN, intimé, conclut oralement à la confirmation du jugement.

CELA ÉTANT EXPOSÉ

Par contrat écrit à durée indéterminée, faisant suite à deux contrats à durée déterminée couvrant la période du 4 novembre au 9 décembre 2011 et concernant un emploi de cadreur-monteur, M. EVEN a été engagé par la société PETER FRANKLIN à compter du 16 février 2012 en qualité d'opérateur caméra et opérateur de post-production.

Ce CDI était assorti d'une période d'essai d'une durée de deux mois renouvelable une fois.

La société PETER FRANKLIN est une agence de conseil et une société de production qui fournit à ses clients des prestations en matière de conseil, de conception et de réalisation de dispositifs vidéo éditoriaux et créatifs.

Par courrier du 30 mars 2012, la société PETER FRANKLIN a informé M. EVEN de ce qu'elle mettait fin à la période d'essai.

Le 15 octobre 2012, M. EVEN a saisi le conseil de prud'hommes afin de voir reconnaître le caractère abusif de cette rupture et d'en obtenir réparation.

SUR CE

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est expressément renvoyé aux conclusions écrites déposées par les parties à l'audience du 17 février 2015 qu'elles ont développées oralement lors de cette même audience.

L'article L. 1221-20 du code du travail dispose que 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. Au cours ou à l'issue de la période d'essai, l'employeur peut librement mettre fin à l'essai, sans être tenu d'alléguer un motif.

La liberté de rompre le contrat de travail ne doit cependant pas dégénérer en abus.

Il y a abus de droit lorsque les véritables motifs de la rupture sont sans relation avec l'aptitude professionnelle ou personnelle du salarié à assumer les fonctions qui lui sont dévolues ou 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 incombe au salarié.

En l'espèce, M. EVEN soutient que la rupture de la période d'essai trouve son origine dans la baisse de l'activité et dans le choix de l'employeur de recourir au travail intermittent. Il fournit l'attestation de Mme BONAMY, ancienne responsable de production de la société PETER FRANKLIN, en poste au sein de l'entreprise jusqu'en août 2012, qui relate que peu après le départ de M. EVEN, en avril 2012, elle a eu une discussion avec M. MALLEZ (le directeur général) au cours de laquelle ce dernier lui a dit que *'Vincent EVEN était quelqu'un de sérieux et de compétent mais qu'on ne pouvait pas le garder en ce moment et que rien n'empêchait qu'on refasse appel à lui ultérieurement'*.

La société PETER FRANKLIN produit des extraits de documents comptables qui font apparaître une progression régulière de son chiffre d'affaires entre 2011 et 2014. Elle produit également un témoignage de M. GENDRON, directeur commercial jusqu'en novembre 2014, qui déclare qu'au moment où M. EVEN a débuté son CDI, plusieurs clients l'ont averti *'de la très mauvaise qualité de certains travaux'* réalisés par l'agence et dont M. EVEN était chargé et de *'leur très profond mécontentement'* ; qu'il a alors eu un entretien avec M. EVEN afin d'essayer d'identifier les causes de ces *'erreurs techniques' répétées'* ; que titulaire d'un BTS audiovisuel, il a fait passer *'un rapide test'* à M. EVEN et a constaté que ce dernier *'ne maîtrisait pas certaines 'bases' de techniques audiovisuelles (en tournage comme en montage)'* ; qu'il a alors invité M. EVEN à se documenter sur internet et à prendre conseil auprès de ses collègues plus aguerris ; que ces démarches ont été vaines, M. EVEN n'ayant montré aucune évolution ni aucun effort afin d'améliorer la qualité de son travail ; qu'il a alerté le directeur général sur le risque de perte de clients ; que l'agence a d'ailleurs perdu l'un de ses plus importants clients, PUBLICORP.

Ce témoignage n'emporte cependant pas la conviction dès lors que i) l'employeur avait eu l'occasion de tester les performances de M. EVEN à l'occasion de deux CDD certes de brève durée mais précédant de très peu la conclusion du CDI, ii) que l'aptitude de M. GENDRON, directeur commercial, à évaluer les capacités d'un technicien paraît douteuse, quand bien même ce commercial aurait obtenu dans le passé un BTS audiovisuel, iii) que le salarié produit une seconde attestation de Mme BONAMY qui déclare, le 16 février 2014, qu'à aucun moment M. GENDRON ne lui a fait part de la mauvaise qualité du travail de M. EVEN, que les difficultés avec le client PUBLICORP sont imputables à d'autres salariés (l'assistante de production, le cadreur, le réalisateur...), qu'au cours de la période d'un an où elle a été employée (août 2011/août 2012), six salariés sous CDI ont quitté l'entreprise sans être remplacés en CDI, qu'elle-même a été licenciée en juillet 2012, iv) qu'est encore versé aux débats un courriel adressé par M. MALLEZ à Mme THEVENET en novembre 2011 pour déplorer plusieurs incidents survenus au cours de la réalisation de prestations pour PUBLICORP et l'inviter à mettre en place des actions correctives en lien avec sa responsable hiérarchique (Mme BONAMY), ce qui accrédite l'affirmation selon laquelle les difficultés avec le client PUBLICORP n'étaient pas le fait de M. EVEN.

Par ailleurs, la société PETER FRANKLIN avait été autorisée lors de l'audience de cette cour à produire sous quinzaine une note en délibéré concernant ses effectifs, censée contrebattre la seconde attestation de Mme BONAMY quant au non remplacement définitif des salariés ayant quitté l'entreprise. Cette note en délibéré n'a pas été produite. Aucun élément ne vient ainsi établir que M. EVEN a été remplacé par un autre salarié recruté en CDI. Un tableau récapitulatif versé aux débats par l'employeur lui-même (sa pièce 2) montre qu'il recoure largement à l'intermittence.

En définitive, il ressort des éléments et explications fournies de part et d'autre que le véritable motif de la rupture de la période d'essai de M. EVEN n'est pas inhérent à la personne du salarié.

Le jugement déferé sera confirmé sur ce point.

Sur les dommages et intérêts

Les premiers juges ont procédé à une juste appréciation du dommage subi par M. EVEN en lui allouant la somme de 3 800 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai. Le jugement déferé sera confirmé sur ce point également.

Sur les dépens et les frais non compris dans les dépens

Succombant en son recours, la société PETER FRANKLIN sera condamnée aux dépens d'appel et gardera à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés à l'occasion de la présente instance, les dispositions prises sur les dépens et les frais irrépétibles de première instance étant confirmées.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Condamne la société PETER FRANKLIN aux dépens d'appel,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Le Greffier, La Présidente,