

Cour de cassation, ch. soc., 5 juillet 2005

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Pau, 15 juillet 2003) d'avoir jugé que la rupture était intervenue hors période d'essai et de l'avoir condamné au paiement de diverses indemnités, alors, selon le moyen :

1) que le contrat de travail à durée indéterminée peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter ; qu'il en résulte que la preuve d'un accord des parties relativement aux clauses d'un contrat de travail à durée indéterminée et particulièrement à une période d'essai n'est pas subordonnée à la rédaction d'un écrit ; qu'en déduisant qu'il serait établi que le salarié n'a pas eu connaissance lors de son engagement des dispositions de la convention collective Syntec relative à la période d'essai des cadres des seules constatations que le seul document antérieur à l'engagement de . X... est un courrier électronique du 13 juillet 2001 sans aucune référence à une quelconque convention collective ni à une quelconque période d'essai et que la lettre d'embauche datée du 12 juillet 2001 expédiée le 19 juillet 2001 est postérieure à l'engagement de M. X..., sans rechercher comme elle y était invitée si les parties n'avaient pas convenu, même verbalement, d'une période d'essai au cours des négociations précédant l'embauche laquelle période est obligatoire pour un cadre et conforme à des usages partagés, la cour ne justifie pas légalement sa décision au regard des articles 1134 du Code civil, ensemble L. 121-1 et L. 122-4 du Code du travail ;

2) que la preuve de ce que l'employeur voulant opposer au salarié une période d'essai obligatoirement instituée par la convention collective a informé ce dernier au moment de son embauche de l'existence de cette convention collective est libre ; que pour dire que la rupture du contrat de travail de M. X... par lettre du 3 octobre 2001 est intervenue hors période d'essai et que les dispositions de l'article L. 122-4, alinéa 2 du Code du travail sont inapplicables, la cour se contente d'affirmer que le salarié n'a pas eu connaissance lors de son engagement des dispositions de la convention collective Syntec relative à la période d'essai des cadres des seules aux motifs que le seul document antérieur à l'engagement de M. X... est un courrier électronique du 13 juillet 2001 sans aucune référence à une quelconque convention collective ni à une quelconque période d'essai et que la lettre d'embauche

datée du 12 juillet 2001 expédiée le 19 juillet 2001 est postérieure à l'engagement de M. X... ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la société Algo'Tech n'avait pas en réalité informé M. X... de l'existence d'une convention collective au moment de son embauche verbalement, la cour ne justifie pas légalement son arrêt au regard de l'article 1315 du Code civil ensemble l'article L. 135-2 du Code du travail ;

3) que la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques cabinets d'ingénieurs conseils sociétés de conseils dite Syntec institue de façon obligatoire une période d'essai pour les cadres en prévoyant que "sauf accord entre les parties précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout ingénieur ou cadre est soumis à une période d'essai de trois mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié" ; qu'eu égard à la situation particulière de M. X..., tant en ce qu'il occupait un emploi hiérarchiquement élevé et bénéficiait d'une rémunération importante, qu'il avait été informé quelques jours après avoir commencé l'exécution de son contrat de travail de telle sorte qu'il ne pouvait ignorer, sauf circonstances particulières nullement caractérisées, l'existence d'une période d'essai prévue par la convention collective la cour méconnaît les exigences de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile ensemble l'article L. 135-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la convention collective des bureaux d'études techniques cabinets d'ingénieurs-conseils sociétés de conseil (SYNTEC) dispose, en son article 5, qu'il doit être remis à tout salarié au moment de son engagement un contrat de travail comportant des indications parmi lesquelles les "conditions d'essai", et, en son article 7, que, "sauf accord entre les parties précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout ingénieur ou cadre est soumis à une période d'essai de trois mois" ;

Et attendu que la cour d'appel ayant retenu que M. X... avait commencé à travailler sans contrat de travail et qu'un courrier électronique, seul document écrit antérieur à son engagement, ne faisait aucune référence à une période d'essai, sa décision se trouve justifiée par ce seul motif ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié la somme de 1 000 euros à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, alors, selon le moyen :

1) que la cassation qui ne manquera pas d'être prononcée sur le fondement du premier moyen aura pour inéluctable conséquence, en application de l'article 624 du nouveau Code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif pour perte de fondement juridique ;

2) que seul le préjudice réellement subi peut être réparé ; que l'article L. 122-14-5 du Code du travail dispose qu'en cas de licenciement abusif, les salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou qui ont été employés dans une entreprise occupant habituellement moins de onze salariés peuvent prétendre en cas de licenciement abusif à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi ; qu'il en résulte qu'en jugeant que le salarié devait percevoir une indemnité d'un montant de 1 000 euros au titre de l'irrégularité de procédure cependant que le salarié n'établissait en rien l'existence d'un préjudice particulier, la cour viole l'article L. 122-14-5 du Code du travail ensemble le principe de la réparation intégrale : ni plus ni moins que le dommage souffert ;

Mais attendu que la sanction prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa premier, du Code du travail, instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure, est applicable aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés, qu'il s'agisse ou non d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ces salariés ont droit, en outre à la réparation du préjudice en résultant, selon les dispositions de l'article L. 122-14-5, alinéa 2 ; qu'en allouant à M. X... une somme inférieure à un mois de salaire pour inobservation de la procédure de licenciement et, en outre, des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la rupture abusive, la cour d'appel a fait l'exacte application des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.