SOC.

PRUD'HOMMES

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 26 septembre 2012

Rejet

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 1885 F-D

Pourvoi n° S 11-11.444

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société la Famille des Grands Vins (FGV), anciennement dénommée la SAS Boisset la Famille des Grands Vins, société par actions simplifiée, dont le siège est rue des Frères Montgolfier, BP 102, 21703 Nuits Saint-Georges cedex,

contre l'arrêt rendu le 30 novembre 2010 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. Lionel [redacted] domicilié [redacted] 78960 Voisins-le-Bretonneux,

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 26 juin 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, Mme Wurtz, conseiller référendaire rapporteur, M. Bailly, conseiller doyen, M. Cavarroc, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Wurtz, conseiller référendaire, les observations de Me Blondel, avocat de la société la Famille des Grands Vins, de la SCP Delaporte, Briard et Trichet, avocat de M. , et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 30 novembre 2010) que M. a été engagé par la société La Famille des Grands Vins et Spiritueux (FGVS) en qualité de directeur général adjoint, chargé de la direction commerciale et marketing, à compter du 7 juillet 2008 ; que le contrat stipulait une période d'essai de trois mois, renouvelable, sans pouvoir excéder la date du 31 décembre 2008 ; que le 29 décembre 2008, la société FGVS a mis fin à la période d'essai ; que le salarié a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de réclamer le paiement de diverses sommes en exécution du contrat et au titre de la rupture abusive ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société FGVS devenue société Boisset La Famille des Grands Vins puis société FGV fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat de travail de M. s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'il en résulte qu'une partie ne peut agir en contradiction avec ses déclarations et comportements antérieurs sur le fondement desquels son cocontractant s'est légitimement fondé ; qu'en l'espèce, pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyserait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour décide que le salarié peut invoquer l'illicéité de la clause de renouvellement de la période d'essai pour faire valoir que la rupture par l'employeur lors de la période de renouvellement est intervenue hors période d'essai ; qu'en statuant ainsi, tout en constatant que c'est le salarié lui-même qui a sollicité l'application de la clause de renouvellement, la cour ne tire pas les conséquences légales de ces constatations et viole l'article L. 1222-1 du code du travail, ensemble de l'article 1134 alinéa 3 du code civil ;

2°/ que si pendant la période d'exécution de son contrat de travail, un salarié ne peut valablement renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective applicable, cette interdiction ne dispense pas le salarié d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyserait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour décide qu'il importe peu que le salarié ait lui-même

demandé l'application de la clause de renouvellement de la période d'essai car le salarié ne pouvait renoncer par avance à se prévaloir du caractère illicite de la clause qui découlait des dispositions conventionnelles ; qu'en statuant ainsi, bien qu'il résulte de ses propres énonciations qu'après avoir lui-même demandé le renouvellement de la période d'essai, le salarié se prévalait ensuite de l'illicéité de la clause de renouvellement pour contester les conditions de la rupture, de sorte que sa mauvaise foi et son manquement à une obligation minimale de loyauté était caractérisée, la cour viole l'article L. 1222-1 du code du travail, l'article 1134 alinéa 3 du code civil, ensemble l'article L. 2254-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a relevé que la possibilité de renouvellement de la période d'essai n'est pas prévue par l'article 24 de l'annexe 1 de la Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, dans sa version en vigueur à la date de souscription du contrat de travail, a exactement décidé que la clause contractuelle prévoyant un tel renouvellement est nulle, d'où il résulte que la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai de trois mois s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet du premier moyen rend sans objet le second moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société la Famille des Grands Vins aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société la Famille des Grands Vins à payer à M. 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-six septembre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Blondel, avocat aux Conseils, pour la société la Famille des Grands Vins (FGV)

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L.2254-1 du Code du travail, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. Il suit de là qu'en l'absence de disposition de la convention collective autorisant le renouvellement de la période d'essai, la clause du contrat de travail prévoyant un tel renouvellement est nulle; que le contrat de travail conclu le 24 juin 2008 par les parties stipulait une période d'essai de trois mois renouvelable une fois; qu'or, dans sa version en vigueur à la date de souscription du contrat, l'article 24 de l'annexe I de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 qui régit le contrat de travail en cause, la durée de la période d'essai était fixée à trois mois, les parties pouvant décider, d'un commun accord constaté par échange de lettres, d'abrèger la période d'essai, la faculté de la renouveler ne leur étant pas offerte; que le contrat de travail de Lionel [REDACTED] ne pouvait par conséquent pas prévoir le renouvellement de la période d'essai; qu'il importe peu que pendant le cours de la relation de travail, Lionel [REDACTED] ait lui-même fait état de ce qu'il souhaitait la poursuite de ladite période ou qu'il ait cru devoir préciser au mois de décembre 2008 que la période d'essai n'était pas expirée, puisque pendant la durée du contrat de travail, un salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective, en raison du principe de la hiérarchie des normes et de l'effet impératif attaché aux dispositions conventionnelles; que l'appelant est dès lors bien fondé à invoquer le caractère illicite de la stipulation contractuelle moins favorable que la disposition conventionnelle; que la rupture du contrat de travail est intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai de trois mois; qu'elle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le jugement entrepris doit être infirmé;

ALORS QUE, D'UNE PART, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi; qu'il en résulte qu'une partie ne peut agir en contradiction avec ses déclarations et comportements antérieurs sur le fondement desquels son cocontractant s'est légitimement fondé; qu'en l'espèce, pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyserait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour décide que le salarié peut invoquer l'illicéité de la

clause de renouvellement de la période d'essai pour faire valoir que la rupture par l'employeur lors de la période de renouvellement est intervenue hors période d'essai; qu'en statuant ainsi, tout en constatant que c'est le salarié lui-même qui a sollicité l'application de la clause de renouvellement, la Cour ne tire pas les conséquences légales de ces constatations et viole l'article L.1222-1 du Code du travail, ensemble de l'article 1134 alinéa 3 du Code civil;

ALORS QUE, D'AUTRE PART, et en tout état de cause, si pendant la période d'exécution de son contrat de travail, un salarié ne peut valablement renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective applicable, cette interdiction ne dispense pas le salarié d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyserait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour décide qu'il importe peu que le salarié ait lui-même demandé l'application de la clause de renouvellement de la période d'essai car le salarié ne pouvait renoncer par avance à se prévaloir du caractère illicite de la clause qui découlait des dispositions conventionnelles; qu'en statuant ainsi, bien qu'il résulte de ses propres énonciations qu'après avoir lui-même demandé le renouvellement de la période d'essai, le salarié se prévalait ensuite de l'illicéité de la clause de renouvellement pour contester les conditions de la rupture, de sorte que sa mauvaise foi et son manquement à une obligation minimale de loyauté était caractérisée, la Cour viole l'article L.1222-1 du Code du travail, l'article 1134 alinéa 3 du Code civil, ensemble l'article L. 2254-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (par voie de conséquence)

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société FGVS devenue la société FGV à verser à Monsieur [redacted] la somme de 250 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, celle de 36 457,50 euros à titre d'indemnité de préavis et 3 645, 75 euros pour congés payés afférents, celle de 87 498 au titre de l'indemnité de rupture contractuelle, 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle de 20 000 euros à titre d'indemnité spéciale forfaitaire en contrepartie de l'obligation de non concurrence ; l'arrêt ayant condamné l'employeur au paiement d'une somme au titre des frais irrépétibles et ayant ordonné la remise d'un nouveau solde de tous comptes et une nouvelle attestation destinée à Pôle Emploi ;

ALORS QU'en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à l'analyse de la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse devra entraîner par voie de conséquence la censure des chefs du

dispositif ayant condamné la société FGVS devenue la société FGV à des indemnités étroitement liées à ladite analyse.