

**AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE**

R.G : 13/03381

**L...**

**C/**

**SAS A...**

**ARRET SUR RENVOI DE CASSATION :**

jugement du 24 février 2011 du conseil de prud'hommes de MONTBRISON

RG : F 09/00213

arrêt du 26 août 2011 de la cour d'appel de LYON

RG : 11/01687

Cour de Cassation de PARIS

du 13 Mars 2013

RG : G11.25.604

**COUR D'APPEL DE LYON**  
**CHAMBRE SOCIALE A**  
**ARRÊT DU 31 MARS 2014**

**APPELANT :**

**Grégoire L...**

**INTIMÉE :**

**SAS A...**

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 10 Février 2014

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :**

Didier JOLY, Président

Mireille SEMERIVA, Conseiller

Agnès THAUNAT, Conseiller

Assistés pendant les débats de Sophie MASCRIER, Greffier.

**ARRÊT : CONTRADICTOIRE**

Prononcé publiquement le 31 Mars 2014, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Didier JOLY, Président, et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

La société A..., qui appartient au groupe E..., commercialise un produit de potabilisation de l'eau élaboré par la société mère. Elle propose principalement:

-un kit d'urgence, sans installation durable permettant d'obtenir de l'eau potable dans des situations de catastrophe.

-des installations pérennes en milieu rural consistant en de petites stations de potabilisation.

M. Grégoire L... , diplômé de l'Ecole Centrale de Paris, travaillait depuis deux ans en Inde lors de son embauche, dans le domaine du développement en milieu rural et plus précisément l'accès à l'énergie pour les populations rurales.

Il a été engagé par la société A... en qualité de coordinateur local chef de

projet selon un contrat de travail écrit à durée déterminée fixant la période d'embauche du

6 juillet 2009 au 30 juin 2010 et une période de congé sans solde du 13 juillet au 5 septembre 2009, ainsi qu'une période d'essai devant courir du 6 septembre au 6 octobre 2009. Le 17 septembre 2009, l'employeur a rompu le contrat de travail à effet du 21 septembre suivant.

M. L... a saisi le conseil de prud'hommes de demandes de rappel de salaires, d'indemnité au titre de la clause de non-concurrence et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Par jugement du 24 février 2011, le conseil de prud'hommes de Montbrison l'a débouté de toutes ses demandes.

Par arrêt du 26 août 2011, la cour d'appel de Lyon a confirmé le jugement en ce qu'il

a débouté le salarié de sa demande de rappel de salaires et l'a infirmé pour le surplus. Elle a notamment dit abusive la rupture de la période d'essai et condamné l'employeur

à verser au salarié à ce titre la somme de 33.000 €.

La société A... s'est pourvue en cassation le 18 octobre 2011'

Par arrêt en date du 13 mars 2013, la cour de cassation a déclaré non admissible le premier moyen aux termes duquel l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de dire que la rupture du contrat de travail en cours de période d'essai était abusive et a cassé et annulé, l'arrêt de la cour d'appel de Lyon, au visa des L.1242-11 et L.1243-4 du code du travail mais seulement en ce qu'il condamné la société A... à payer à M. L... la somme de

33 000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive de la période d'essai ; remis, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les a renvoyé devant la cour de Lyon autrement composée'.

La cassation a été encourue en ce que l'article L.1242-11 du code du travail exclut l'application de l'article L.1243-4 du même code pendant la période d'essai. Il en résulte que lorsque la rupture du contrat de travail à durée déterminée est intervenue pendant la période d'essai prévue au contrat, le salarié ne peut obtenir le paiement, prévu par l'article L.1243-4 du code du travail, de dommages-intérêts d'un montant égal aux salaires dus jusqu'au terme du contrat, mais seulement celui de dommages-intérêts si la période d'essai avait fait l'objet d'une rupture abusive.

Par conclusions développées à l'audience du 10 février 2014, M. Grégoire L... sollicite la condamnation de la société A... à lui payer la somme de 33.000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive de sa période d'essai, et la somme de 3.000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions développées à l'audience 10 février 2014, la société A... demande à la cour de constater que M.Grégoire L... ne justifie pas de son préjudice à hauteur de 33.000 € et en conséquence de ramener sa demande à de plus juste proportions ReConventionnellement, elle sollicite une somme de 2.000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

### **SUR L'INDEMNISATION DE LA RUPTURE ABUSIVE DE LA PÉRIODE D'ESSAI D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

L'article L. 1243-1 (anciennement L. 122-3-8 al.1) du code du travail, prévoit que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

L'article L.1243-4 dudit code prévoit que la rupture du contrat à durée déterminée, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-8.

L'article L.1242-11 prévoit que ne sont pas applicables pendant la période d'essai les dispositions relatives :

- 1o A la prise d'effet du contrat prévu à l'article L. 1242-9
- 2o A la rupture anticipée du contrat prévue aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4
- 3o Au report du terme du contrat prévu à l'article L. 1245-7
- 4o A l'indemnité de fin du contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Compte tenu des termes de l'arrêt de la cour de cassation en date du 13 mars 2013, déclarant non admissible le premier moyen aux termes duquel l'employeur faisait grief à l'arrêt attaqué de dire que la rupture du contrat de travail était abusive, l'arrêt précédemment rendu le 26 août 2011 par la cour d'appel de LYON autrement composée est devenu définitif sur ce point.

Il a ainsi été définitivement jugé que la rupture de la période d'essai avait un caractère abusif, et que le jugement entrepris devait être infirmé aux motifs que «la période d'essai a commencé à courir alors que M. Grégoire L... travaillait déjà pour le compte de la SAS A..., que le dirigeant de l'entreprise était satisfait du travail effectué par M. Grégoire L..., que la rupture de la période d'essai a immédiatement suivi le refus opposé par M. Grégoire L... de prendre un congé sans solde du 10 septembre au 30 novembre 2009 et enfin que la société A... connaissait des difficultés financières (qu'il) s'évince de ces éléments que l'employeur a mis fin à la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié».

L'article L.1242-11 du code du travail excluant l'application de l'article L.1243-4 du même code, il s'ensuit que la rupture abusive de la période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée n'ouvre droit qu'à la réparation du préjudice effectivement subi par le salarié, sans que celui-ci puisse prétendre au paiement à titre de dommages-intérêts du montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de son contrat de travail.

M. Grégoire L... demande réparation du préjudice matériel et moral qu'il a subi du fait de la rupture et dont il évalue le montant à la somme totale de 33.000 €. Il soutient qu'il est resté sans aucun revenu de la date de la rupture jusqu'au 17 mai 2010, date à laquelle il a retrouvé un emploi, soit pendant huit mois, et a donc subi une perte de revenus de 26.815€ pendant cette période; qu'il a dû supporter le coût d'une couverture maladie volontaire soit 888€; qu'il devra procéder au rachat de ses points de retraite pour compenser cette période sans emploi à hauteur de 4.095€; qu'il a dû se déplacer en France pour rechercher un travail et a dû ainsi déboursier 600 € de billet d'avion; que son nouvel employeur n'a pris à sa charge que la moitié de ses frais de déménagement, laissant à sa charge la somme de 2.039€. La S.A.S. A... conteste l'importance de ce préjudice.

Il est établi par les pièces versées aux débats, qu'à la suite de la rupture abusive de sa période d'essai M. Grégoire L..., âgé de 34 ans, est resté sans emploi pendant huit mois. Dans ces conditions la cour possède suffisamment d'éléments pour fixer à la somme de 15.000 € la réparation du préjudice matériel et moral qu'il a ainsi subi, ces dommages et intérêts réparant l'intégralité des préjudices subis par le salarié du fait de la perte injustifiée de son emploi.

## **SUR LES AUTRES DEMANDES**

La S.A.S. A... qui succombe doit être condamnée aux entiers dépens. L'équité commande d'accorder à M. Grégoire L... une somme de 2.000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

INFIRME le jugement entrepris ;

statuant à nouveau,

CONDAMNE la S.A.S. A... à verser à M. Grégoire L... la somme de 15.000€ à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive de la période d'essai.

CONDAMNE la S.A.S. A... à payer à M. Grégoire L... la somme de 2.000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la S.A.S. A... aux entiers dépens LE

GREFFIER LE PRESIDENT

Sophie MASCRIER Didier JOLY