

Cour d'appel

Nîmes
Chambre sociale
4 Février 2020
Répertoire Général : 17/02846

Contentieux Judiciaire

ARRÊT N°

N° RG 17/02846 -

N° Portalis DBVH-V-B7B-GWIS

CR/ID/DM

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'ALES

16 juin 2017

Section: EN

RG:F 16/00114

SA SOCIETE DE FINANCEMENT DES CENTRES DE NATURE (SOC- NAT)

C/

C.

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 04 FÉVRIER 2020

APPELANTE :

SA SOCIETE DE FINANCEMENT DES CENTRES DE NATURE (SOC- NAT)

[...]

[...]

Représentée par la SELARL LEXEM CONSEIL, Plaidant, Avocat au barreau de MONTPELLIER

Représentée par Maître C., Postulant, Avocat au barreau de NÎMES

INTIMÉ :

Monsieur Mathieu C.

[...]

[...]

Représenté par Maître R. de la SELARL R., Plaidant, Avocat au barreau de MONTPELLIER

Représenté par Maître I. de la SELARL I. & O.-L., Postulant, Avocat au barreau de NÎMES

ORDONNANCE DE CLOTURE rendue le 22 janvier 2019

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Madame Corinne RIEU, Conseiller, a entendu les plaidoiries en application de l'[article 945-1 du code de Procédure Civile](#), sans opposition des parties.

Il en a rendu compte à la Cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Guénaël LE GALLO, Président

Madame Corinne RIEU, Conseiller,

Madame Pascale BERTO, Vice-présidente placée à la cour

GREFFIER :

Madame Anne-Marie SAGUE, Greffière, lors des débats et Madame Isabelle DELOR, Greffière lors du prononcé de la décision.

DÉBATS :

à l'audience publique du 06 Décembre 2019, où l'affaire a été mise en délibéré au 04 Février 2020.

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel ;

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort, prononcé et signé par Monsieur Guénaël LE GALLO, Président, publiquement, le 04 Février 2020, par mise à disposition au greffe de la Cour.

FAITS PROCEDURE EXPOSE DES PRETENTIONS DES PARTIES

Mathieu C. a été embauché le 29 mars 2016 par la société SOC-NAT par contrat à durée indéterminée avec période d'essai de trois mois renouvelable une fois en qualité de directeur de camping.

Sa période d'essai était renouvelée le 1er juin 2016 et le 22 juillet 2016, l'employeur lui notifiait la fin de sa période d'essai avec injonction de quitter le poste sans délai de prévenance.

M. C. a saisi le conseil de prud'hommes d'Alès le 28 juillet 2016 aux fins de voir juger, à titre principal, irrégulière et abusive la rupture du contrat de travail et se voir allouer en réparation les indemnités prévues à ce titre, calculées à titre principal sur la base d'un salaire de 7984,56 euros ou de 2668 euros, et à titre subsidiaire de juger que l'employeur a rompu de manière abusive la période d'essai et lui allouer des dommages et intérêts à hauteur de 15 000 euros à ce titre outre 5000 euros de dommages et intérêts pour rupture brutale et abusive. Il sollicite la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes au titre de l'exécution du contrat de travail (rappel de salaire et congés payés, repos compensateur et congés payés, dommages et intérêts pour travail dissimulé et rappel de salaire sur commission ainsi que remboursement de frais engagés) ainsi que de la somme de 3000 euros sur le fondement de l'[article 700 du code de procédure civile](#).

Par jugement en date du 16 juin 2017, le conseil de prud'hommes a jugé que la rupture de la période d'essai était intervenue hors délai et devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il a condamné la SA SOC-NAT à payer au salarié les sommes suivantes :

* 4680 euros au titre des heures supplémentaires et repos compensateurs forfaitisés

* 468 euros au titre des congés payés afférents

* 7984,56 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis

* 798,45 euros au titre des congés payés afférents

* 5400 euros à titre de dommages et intérêts licenciement sans cause réelle et sérieuse

* 2700 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture vexatoire et brutale

outre 3000 euros sur le fondement de l'[article 700 du code de procédure civile](#)

Par ordonnance en date du 19 janvier 2018, le président de la cour d'appel de Nîmes a rejeté la demande de suspension de l'exécution provisoire des condamnations mises à sa charge par le jugement de première instance.

La société SOC-NAT a interjeté appel le 13 juillet 2017.

Elle sollicite, au terme de ses dernières écritures transmises par RPVA le 21 novembre 2019, de voir:

- infirmer le jugement
- constater l'absence de manquement au titre de l'exécution du contrat de travail et l'absence d'heures supplémentaires dues au salarié
- dire et juger que la période d'essai a été régulièrement renouvelée et que sa rupture intervenue le 22 juillet 2016 est régulière
- débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes
- confirmer le jugement pour le surplus des demandes du salarié
- condamner la salarié au paiement de la somme de 2000 euros au titre des frais irrépétibles

Concernant l'exécution du contrat de travail, la société conteste les éléments produits par le salarié au titre des heures supplémentaires et des repos compensateurs, qu'elle juge insuffisants.

Elle fait valoir que le salarié ne justifie pas de la vente d'un mobil home qui lui ouvrirait droit à une commission et que les frais engagés et justifiés ont été remboursés.

Sur la rupture de la relation de travail et le bien-fondé de la rupture de la période d'essai, elle expose que le salarié a consenti expressément à son renouvellement pour une nouvelle période de trois mois et que la rupture, dont elle n'avait pas à justifier les motifs, est intervenue avant son terme pour des raisons en lien avec les compétences professionnelles du salarié.

Elle conteste par ailleurs tout caractère brutal et vexatoire de la rupture, le recours à un huissier résultant du refus du salarié de rencontrer la directrice des ressources humaines venue sur le site pour lui remettre la lettre en main propre.

M. C. sollicite, au terme de ses conclusions transmises le 08 décembre 2017, de voir :

à titre principal sur la sur la rupture du contrat de travail :

confirmer le jugement sur la rupture s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

confirmer le jugement en ce qu'il a retenu un salaire moyen de 7984,56 euros bruts intégrant le rappel de salaire

confirmer le jugement sur les sommes allouées au titre du préavis et des congés payés

infirmer le jugement quant au quantum des sommes allouées et les fixer à 7984,56 euros nets pour l'indemnité de licenciement irrégulier et 15000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

A titre subsidiaire sur la base d'un salaire de 2668 euros bruts, de voir condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes :

* 2668 euros nets d'indemnité licenciement irrégulier

* 2668 euros d'indemnité compensatrice de préavis outre 266,80 euros de congés payés payés afférents

* 15 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

et de dire que la rupture intervenue le 22 juillet 2016 est une rupture abusive de la période d'essai et condamner la société à verser 15 000 euros à titre d'indemnité outre, en tout état de cause, 5000 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive et vexatoire.

Concernant l'exécution du contrat de travail, il sollicite de voir confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société à un rappel de salaire mais de l'infirmer sur le quantum et de lui allouer:

- 21 266,24 euros au titre du rappel de salaire et 21 22,62 euros de congés payés ou subsidiairement toute somme évaluée par la cour

- 6223,98 euros au titre de repos compensateurs outre 622,40 euros congés payés afférents

- 47 907,36 euros ou 16 0008 euros à titre de dommages intérêts pour travail dissimulé

- 700 euros de rappel de salaire sur commission

- 3000 euros sur le fondement de l'[article 700 du code de procédure civile](#)

Il expose ne pas avoir consenti au renouvellement de la période d'essai, son consentement non équivoque ne pouvant être déduit de la seule apposition de sa signature sur le document établi par l'employeur, que la période d'essai n'ayant pas valablement été renouvelée, la rupture intervenue est irrégulière et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il indique justifier de ses compétences par de nombreuses attestations, contestant le motif d'insuffisance allégué par l'employeur pour fonder la rupture de la période d'essai.

Il valoir que cette rupture, dont les motifs ne lui ont pas été exposés, s'est déroulée dans des circonstances brutales et vexatoires, le conduisant à quitter son logement de fonction sur le champ sans pouvoir récupérer ses affaires personnelles dans son bureau.

Il indique avoir travaillé au delà des heures contractuelles sans avoir pu prendre de jour de repos et en avoir informé l'employeur, qui ne lui a pas répondu.

Il prend acte de ce que l'employeur lui a réglé les frais exposés et sollicite la paiement de la commission due au titre de la vente d'un mobil home.

MOTIFS DE L'ARRET

Sur l'exécution du contrat de travail

sur les rappels de salaire au titre d'heures supplémentaires effectuées et des repos compensateurs

M. C. sollicite un rappel de salaire sur la base de 90 heures hebdomadaires effectuées contre 35 heures contractuelles.

Il résulte des dispositions de l'[article L. 3171-4 du code du travail](#), « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction, qu'il juge utiles ». Il appartient au salarié, qui ne supporte pas la charge de la preuve, qui est partagée, dans le cadre d'un litige sur le nombre d'heures accomplies, d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

En l'espèce, M. C., qui ne verse aucun décompte précis des heures supplémentaires alléguées, produit de nombreuses attestations de clients du camping relatant, les bons contacts entretenus avec le directeur, sa disponibilité et sa serviabilité durant leur séjour, qui ne permettent pas à elles seules, de part leur caractère général, d'appréhender l'amplitude horaire de travail du salarié, dont le contrat de travail prévoyait 35 heures hebdomadaires et qui résidait sur place.

L'attestation de Mme J. qui fait état de la présence de M.C. lors de l'organisation d'un marché nocturne au sein du camping le 29 juin 2016 de 17h à 21h30 de mêmes que celles de Mme M., qui fait état d'une disponibilité permanente 7j/7 de jour comme de nuit, de Mme B., qui indique que le directeur passait le soir vers 11h devant le bar et demandait aux gens si tout allait bien, ne peuvent pas permettre d'en déduire un dépassement régulier de plus de la moitié du temps de travail contractuel de ce dernier.

M. C. fonde sa demande sur une estimation évoquée dans un mail destiné à l'employeur en date du 19 mai 2016, en réponse à une remarque relative à son attitude avec un fournisseur, indiquant « je travaille plus de 90 heures par semaine n'ayant pris aucun jour de repos depuis ma prise de fonction ». alors peut-être suis-je en surmenage et que je devrais respecter mon contrat spécifiant mes 35 heures et mes deux jours de repos hebdomadaires ».

Il fait grief à l'employeur de ne pas avoir répondu à son mail quant au temps de travail effectif, mais il y a lieu de constater que M.C., qui était en désaccord avec son employeur sur ce point, n'étaye pas sa demande au moyen d'éléments suffisamment précis, notamment un décompte des heures accomplies, pour permettre à l'employeur, qui conteste les heures supplémentaires alléguées, de répondre en fournissant ses propres éléments.

En conséquence, il y a lieu de constater qu'à défaut pour Monsieur C. de fournir des éléments plus précis étayant sa demande, elle doit être rejetée et le jugement du conseil de prud'hommes, qui a considéré qu'en l'absence de preuve des heures effectuées ni leur réalisation à la demande de l'employeur, il y avait lieu de forfaitiser les heures supplémentaires et les repos compensateurs, en l'absence de justification par l'employeur du moyen de contrôle des heures effectuées par son directeur, dont le logement sur site impliquait la réalisation d'heures supplémentaires, infirmé sur ces points.

Sur le travail dissimulé

En l'état du rejet de la demande de Monsieur C. au titre des heures supplémentaires, sa demande au titre du travail dissimulé doit être en conséquence rejetée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la demande de remboursement de frais

Il résulte de ses dernières écritures que Monsieur C. a pris acte de ce que l'employeur lui a réglé les frais exposés postérieurement à l'audience de plaidoirie du 17 mars 2017, cette demande est en conséquence sans objet.

Sur la commission au titre de la vente d'un mobil-home

Monsieur C. sollicite un rappel sur salaire au titre d'une commission sur la vente d'un mobil home s'élevant à 700 euros.

La société SOC-NAT relève que le salarié tant en première instance qu'en cause d'appel ne produit aucun justificatif au soutien de sa demande.

Si le principe d'un commissionnement de 2% sur les ventes d'hébergement aux particuliers calculée sur le prix de vente TTC résulte du contrat de travail, il appartient au salarié, qui se prévaut d'une vente ouvrant droit à commission, il lui appartient de la cause qui justifierait la mise en oeuvre de l'obligation de l'employeur.

Monsieur C. ne produisant aucun élément au soutien de sa demande, il en sera débouté et le jugement doit être confirmé sur ce point.

Sur la rupture de la relation de travail

Sur le renouvellement de la période d'essai

M.C. conteste la validité du renouvellement de sa période d'essai, qui lui est inopposable et soutient que son contrat devait être considéré comme définitivement conclu à compter du terme de la première période d'essai et sa rupture comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il résulte du contrat de travail signé le 29 mars 2016 entre M.C. et la SA SOC-NAT, conformément aux dispositions de l'article L1221-23 du code du travail, que le contrat ne deviendrait ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois, qui selon la convention collective, pourrait faire l'objet d'un renouvellement, d'un commun accord entre les parties, pour une nouvelle durée de 3 mois.

La convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air stipule dans son article 5, que le renouvellement exceptionnel et d'un commun accord de la période d'essai, sera signifié par écrit au plus tard deux jours ouvrables avant la fin de la période en précisant les motifs.

Le renouvellement de la période d'essai exige un accord exprès du salarié, une manifestation claire et non équivoque de ce dernier qui ne peut se déduire de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur.

En l'espèce, il résulte des pièces produites que l'employeur a notifié, par courrier en date du 1er juin 2016, à M.C. le renouvellement de sa période d'essai pour une nouvelle période de 3 mois à compter du 28 juin 2016 justifié par la volonté de mieux évaluer ses compétences.

Par mail daté du 3 juin 2016, le salarié a exprimé son incompréhension devant cette prolongation, estimant avoir rempli sa mission de manière satisfaisante compte tenu de la situation laissée par son prédécesseur, concluant « je vais donc faire des efforts sur la forme puisque c'est ça que tu me reproches »

Le salarié fait référence à un entretien avec son employeur, qui aurait évoqué la possibilité de ce renouvellement ainsi que des difficultés concernant 1% de son activité.

L'employeur produit le courrier de renouvellement de la période d'essai signé par le salarié et portant la mention « lu et approuvé » rédigée par ce dernier.

Il résulte de la lettre de renouvellement que l'employeur en a informé le salarié dans les délais et lui en a fait connaître les motifs conformément aux exigences de la convention collective.

Il y a lieu de considérer que la mention « lu et approuvé » apposée par le salarié sur la lettre notifiant le renouvellement de sa période d'essai vaut accord exprès de sa part à ce renouvellement, quand bien même, il a fait part de ses interrogations à ce dernier par mail en retour.

En conséquence, la prolongation de la période d'essai de Monsieur C. est régulière et le jugement doit être infirmé sur ce point.

Sur la rupture de la période d'essai

M.C. fait grief à l'employeur d'avoir mis fin à la période d'essai pour des raisons sans lien avec ses compétences professionnelles et sollicite à titre d'indemnisation de la rupture abusive la somme de 15 000 euros.

L'employeur réplique que cette rupture résulte de ses doutes sur les capacités du salarié à remplir ses missions.

Il résulte des dispositions de l'[article L1221-20 du code du travail](#) que la période d'essai permet notamment à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail.

Si en principe, au cours de la période d'essai, chaque partie au contrat est libre de le rompre sans donner de motif, il n'en résulte pas que cette rupture ne puisse être fautive.

Toutefois, est abusive la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai qui procède de l'intention de nuire à l'autre partie ou de la légèreté blâmable de son auteur, ou encore lorsque la période d'essai a été détournée de sa finalité.

Notamment, est abusive la résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié et décidée pour un motif non inhérent à la personne de celui-ci

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

En l'espèce, la notification de fin de la période d'essai en date du 22 juillet 2016 est libellée comme suit: « Monsieur, votre embauche dans notre entreprise le Camping La GENESE était soumise à une période d'essai de 3 mois qui venait à expiration le 28 juin 2016. Le 1er juin, nous vous avons notifié le renouvellement de votre période d'essai qui devait prendre fin le 28 septembre 2016.

Le renouvellement de cette période d'essai n'étant pas concluant, nous vous informons que nous avons décidé d'y mettre fin. Nous vous remettons en main propre ce jour votre lettre de rupture de période d'essai... » .

Le salarié, qui conteste les motifs professionnels allégués, verse au soutien de multiples attestations de clients du camping faisant état de leur appréciation des qualités de ce dernier et des échanges de mails professionnels en date des 19 et 20 juin 2016 tant avec le directeur commercial qu'avec Monsieur Le C. ne laissant apparaître aucun grief.

L'employeur a renouvelé la période d'essai de Monsieur C., suite à un courrier de plainte d'un client en date du 4 avril 2016 et de la plainte d'un fournisseur, qui a conduit à un recadrage et à un courrier d'observation adressé au salarié le 19 mai 2016 et dont il a pris acte, en l'état d'interrogations sur ses compétences.

Il résulte de ce qui précède que la rupture de la période d'essai est fondée sur des motifs professionnels liés à l'aptitude du salarié à exercer les fonctions dévolues.

En conséquence, il n'est pas rapporté par le salarié la preuve d'un abus de droit dans la rupture de la période d'essai et il doit être débouté de sa demande.

Sur les circonstances de la rupture de la période d'essai

M. C. fait grief à l'employeur d'avoir mis un terme à la période d'essai dans des circonstances brutales et vexatoires ce que ce dernier conteste, et sollicite à ce titre la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts.

Celui qui réclame l'indemnisation d'un manquement doit prouver cumulativement l'existence d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre la faute et le préjudice.

M. C. s'est vu notifier la rupture de sa période d'essai par voie d'huissier le 22 juillet 2016 à 15h40.

Cette notification, qui le dispensait du délai de prévenance d'un mois, lui enjoignait de quitter son poste de travail à réception de la lettre.

Il produit un constat d'huissier en date du 25 juillet 2016 établissant que des effets personnels se trouvaient dans son bureau dont les serrures avaient été changées et auquel il n'avait plus accès.

Il est constant qu'il résidait sur le camping avec son épouse également salariée et il verse aux débats un certificat médical, mentionnant une consultation intervenue le jour même de la rupture.

La rapidité de la rupture de la période d'essai en période estivale, l'interdiction d'accès à son bureau pour récupérer des effets personnels justifiant le recours à un huissier de justice ainsi que de contact avec des client relatées par les attestations établies, notamment par Mmes L. et R., constituent une faute de l'employeur, qui a causé un préjudice au salarié.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par décision contradictoire, en matière prud'homale, par mise à disposition au greffe,

Infirmes le jugement déferé,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Déboute M. Mathieu C. de ses demandes de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et des repos compensateurs,

Déboute M. Mathieu C. de sa demande au titre du travail dissimulé,

Dit que la demande de M. Mathieu C. au titre des frais de déplacement est sans objet,

Déboute M. Mathieu C. de sa demande de rappel de salaire au titre d'une commission sur vente d'un mobil home,

Dit que le renouvellement de la période d'essai par l'employeur est régulière et non abusive,

Déboute M. Mathieu C. de ses demandes d'indemnité de préavis et pour licenciement abusif, et congés payés afférents,

Déboute M. Mathieu C. de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai,

Condamne la SA SOC-NAT à payer à M. Mathieu C. les sommes suivantes:

- 2700 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire de la période d'essai,

- 1500 euros au titre des frais irrépétibles en première instance et en cause d'appel.

Rejette le surplus des demandes,

Condamne la SA SOC-NAT aux entiers dépens,

Arrêt signé par Monsieur LE GALLO, Président et par Madame DELOR, Greffière.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Décision antérieure

CONSEIL DE PRUD'HOMMES ALES Section: EN 16 Juin 2017 16/00114

© LexisNexis SA