

# Cour de cassation, Chambre sociale, 10 avril 2019, 18-11.777

## Synthèse

**Juridiction** : Cour de cassation

**Numéro affaire** : 18-11.777

**Dispositif** : Rejet

**Publication** : Inédit au bulletin

**Décision précédente** : Cour d'appel de Paris, 06 décembre 2017, N° 16/13866

**Président** : Mme FARTHOUAT-DANON

**Rapporteur** : Mme Valéry

**Avocat général** : Mme Rémerly

**Identifiant européen** : ECLI:FR:CCASS:2019:SO10408

**Lien Judilibre** : <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca71d885a17d5dd11dfd59>

## Chronologie de l'affaire

[Cour d'appel de Paris](#)

[06 décembre 2017](#)

[Cour de cassation](#)

10 avril 2019

## Texte

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

-----

Audience publique du 10 avril 2019

Rejet non spécialement motivé

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Décision n° 10408 F

Pourvoi n° Y 18-11.777

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

-----  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS  
-----

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par la société Transports rapides automobiles (TRA), société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 6 décembre 2017 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à M. H... K..., domicilié [...],

défendeur à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 12 mars 2019, où étaient présents : Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, Mme Rémerly, avocat général, Mme Pontonnier, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Transports rapides automobiles ;

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Transports rapides automobiles aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix avril deux mille dix-neuf.

MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Transports rapides automobiles

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. H... K... est nul et d'AVOIR, en conséquence, condamné la Société Transports rapides automobiles (TRA) SAS à payer au salarié les sommes de 12.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 1.491,97 € à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis, outre 149,19 € au titre des congés payés afférents, et 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE, sur le stage : le contrat de travail de M. H... K... contient une clause intitulée « Période de Stage : « le présent contrat ne deviendra définitif qu'a l'issue d'une période de stage d'un an, qui se terminera donc le 20 décembre 2013 durant laquelle sa qualification sera Agent d'Accompagnement Stagiaire » qui est autorisée par l'article 16 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs qui prévoit que « tout salarié doit, avant d'être admis d'une façon définitive dans l'entreprise, effectuer un stage d'une durée de douze mois. Cette durée correspond à une prestation effective dans l'entreprise. Pendant la période d'essai, les stagiaires perçoivent le salaire mensuel de l'emploi correspondant à leur qualification. Au cours de cette période, l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail des stagiaires qui ne donnent pas satisfaction ou dont les aptitudes physiques sont insuffisantes après un préavis de 8 jours pour ceux dont la présence est inférieure à 6 mois et de un mois pour les autres » ; que, cette période conventionnelle dite « de stage » est également appelée article 16 « période d'essai » et les parties s'opposent sur sa qualification ; qu'or la cour observe que pendant la période de un an l'employeur garde la possibilité de mettre fin au contrat à tout moment, sans motif et que sur ce point, la Société Transports rapides automobiles (TRA) SAS ne peut sérieusement prétendre qu'elle ne peut se fonder que sur les deux motifs visés à l'article 16 alors que la généralité de ses motifs et leur subjectivité portant l'un sur « des aptitudes physiques jugées insuffisantes » et l'autre sur « l'absence de satisfaction de l'employeur du travail fourni », offrent à l'employeur toute latitude pour rompre le contrat de travail ; que par ailleurs cette dérogation au droit commun des contrats de travail, n'a pas pour contrepartie la garantie de l'emploi du salarié titularisé puisque, même s'il ne peut que se prévaloir d'une faute grave, l'employeur garde la faculté de le licencier après sa titularisation ; qu'ainsi la période d'un an prévue à l'article 16 pendant laquelle l'employeur est autorisé à évaluer les compétences techniques et physiques du salarié tout en conservant la faculté de rompre le contrat à tout moment sans justifier d'un motif légitime et sans respecter les règles de droit commun régissant le licenciement s'analyse en une période d'essai ; qu'or, il ressort des principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990, texte d'application directe prévoyant en son article 2 § 2 (b) « qu'un membre ne pourra en exclure de son champ d'application les travailleurs effectuant une période d'essai qu'à la condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable » ; et qu'il convient de constater qu'au regard de la

finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles protectrices sur le licenciement pendant celle-ci, la période d'essai d'une durée de 12 mois prévue par la convention collective précitée pour les salariés, comme M. H... K..., recruté par contrat à durée indéterminée en qualité d'agent d'accompagnement relevant de la catégorie « employé », est manifestement déraisonnable ; que dès lors, cette disposition conventionnelle n'est pas compatible avec la convention internationale précitée, ce qui la rend inopposable à M. H... K... ; qu'en conséquence M. H... K... n'était pas en période d'essai lors de la rupture du contrat de travail par l'employeur pour ce motif, par lettre du 16 juillet 2013, ce dont il résulte qu'elle est sans cause réelle et sérieuse au sens de l'article L. 1232-1 du Code du travail ; que, sur la rupture du contrat de travail : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap ; qu'en application des dispositions des articles L. 132-1 et L. 1132-4 du code du travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul ; qu'or, il ressort des termes même de la lettre du 16 juillet 2013 « Vous avez été embauché le 21 décembre 2012 par un contrat prévoyant une Période de stage d'un an conformément à la Convention Collective des Transports Urbains. A ce jour, vos aptitudes physiques étant insuffisantes, nous ne sommes pas en mesure de poursuivre nos relations contractuelles qui prendront fin dès réception de ce courrier », que le motif de la rupture du contrat de travail de M. H... K... se trouve dans l'insuffisance de ses aptitudes physiques ; qu'or celle-ci est la conséquence de son état de santé dégradé attesté par la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé par décision de la CDAPH du 24 avril 2013 et par les restrictions énoncées par le médecin du travail ; que la cause de la rupture est donc en lien de causalité avec l'état de santé du salarié ; que dès lors, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement nul ; que le jugement déféré sera infirmé sur ce point ; que, sur les demandes subséquentes : sur les dommages et intérêts pour licenciement nul : le salarié dont le licenciement est nul, et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, en plus des indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire tel que prévu à l'article L. 235-3 du code du travail, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise ; qu'à la date du licenciement, M. H... K... percevait une rémunération mensuelle brute moyenne de 1.714,18 euros et bénéficiait d'une ancienneté de moins de sept mois au sein de la société ; qu'il sollicite la somme de 22.083,84 euros à titre des dommages et intérêts pour licenciement nul et fait valoir qu'il n'a pas retrouvé d'emploi et perçoit les allocations chômage sans toutefois en justifier ; que la société s'oppose à cette demande et soutient, en tout état de cause, que la demande du salarié est excessive dans son quantum ; que compte tenu de ces éléments et compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à M. H... K..., de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à son handicap et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de lui allouer une somme de 12.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ; que le jugement déféré sera infirmé sur ce point ; que sur le reliquat d'indemnité compensatrice de préavis : M. H... K... verse aux débats une décision du 23 avril 2013 de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et réclame sur ce fondement l'application des dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail, qui prévoient, en cas de licenciement, que la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis ; que le travailleur handicapé bénéficie, en cas de licenciement, du doublement de la durée du préavis

légal dans la limite de 3 mois tel que prévue par les dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail, que si ce doublement n'est pas due lorsqu'il n'effectue pas son préavis cette limitation ne concerne que le cas d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail et qu'en l'espèce la rupture du contrat n'entre pas dans ce cadre ; que, considérant alors le droit du salarié reconnu travailleur handicapé avant la rupture du contrat du versement d'une indemnité compensatrice doublée, considérant que M. H... K... n'a perçu qu'un mois de salaire au titre du préavis, il en résulte qu'il est bien fondé à réclamer un reliquat d'indemnité compensatrice de préavis d'un mois soit la somme de 1.491,97 euros outre 149,19 euros au titre des congés payés afférents ;

1°) ALORS QUE selon l'article 16 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, « tout salarié doit, avant d'être admis d'une façon définitive dans l'entreprise, effectuer un stage d'une durée de douze mois » et qu'« au cours de cette période, l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail des stagiaires qui ne donnent pas satisfaction ou dont les aptitudes physiques sont insuffisantes après un préavis de huit jours pour ceux dont la présence dans l'entreprise est inférieure à six mois et après un préavis de un mois pour ceux dont la présence dans l'entreprise est supérieure à six mois » ; qu'il s'ensuit que le stage prévu par ce texte, qui constitue un préalable à l'embauche définitive du salarié et constitue en tant que tel une condition du recrutement, ne s'analyse pas en une période d'essai, soumise en cette qualité à l'exigence d'une durée raisonnable prévue par l'article 2 de la convention n° 158 de l'organisation internationale du travail ; qu'en décidant le contraire, pour dire que M. H... K... avait victime d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°) ET ALORS QUE lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'« il ressort des termes même de la lettre du 16 juillet 2013 « Vous avez été embauché le 21 décembre 2012 par un contrat prévoyant une Période de stage d'un an conformément à la Convention Collective des Transports Urbains. A ce jour, vos aptitudes physiques étant insuffisantes, nous ne sommes pas en mesure de poursuivre nos relations contractuelles qui prendront fin dès réception de ce courrier », que le motif de la rupture du contrat de travail de M. H... K... se trouve dans l'insuffisance de ses aptitudes physiques » et que « celle-ci est la conséquence de son état de santé dégradé attesté par la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé par décision de la CDAPH du 24 avril 2013 et par les restrictions énoncées par le médecin du travail » ; qu'elle en a déduit que « la cause de la rupture est donc en lien de causalité avec l'état de santé du salarié », en sorte que « la rupture du contrat s'analyse en un licenciement nul » ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de rechercher si l'employeur justifiait cette décision par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination, la cour d'appel, qui s'en est abstenue et a ainsi refusé de faire application du mécanisme de la charge de la preuve applicable en matière de lutte contre les discriminations, a violé l'article L. 1134-1 du code du travail.