



Viré en moins de 24h, contrat pas encore signé

Par **pell mat**, le **19/08/2018** à **17:32**

Bonjour,

Suite à un entretien d'embauche, j'ai démarré une période d'essai prévue sur une durée d'un mois avant l'accès à un CDI. Le premier jour, j'ai observé des soucis d'organisation dans l'entreprise avec plusieurs démissions. La personne me précédant sur le poste était partie au bout de deux jours. Le lendemain, mon employeur me reproche de ne pas être suffisamment rapide dans mes tâches et me donne du travail qui me paraît difficilement réalisable dans le temps imparti. Ses propos à mon égard s'avèrent irrespectueux. J'estime en deux jours ne pas avoir eu le temps de m'adapter à ce travail, ce qui m'aurait permis d'être plus efficace. Je n'ai pour autant pas apprécié d'être aussi mal traité. J'ai démarré cet emploi sans formation, sans avoir de temps pour m'adapter. Quelques jours plus tard, j'ai reçu un document me stipulant de prendre rendez vous auprès de l'entreprise afin de recevoir mon solde de tout compte ainsi que le contrat de travail à signer daté du premier jour, date de mon entretien et de ma prise de poste. Je bénéficiais des allocations chômage avant cet essai, vais-je continuer d'en bénéficier en déclarant ces deux jours? Dois-je signé ce contrat de travail daté du jour de ma prise de poste? Quels sont mes droits dans cette situation? Est ce que mon employeur avait le droit de me virer de cette façon? Je vous remercie par avance pour vos réponses. Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/08/2018** à **17:46**

Bonjour,

Pendant la période d'essai l'une et l'autre des parties peuvent la rompre sans avoir à se motiver en respectant le délai de prévenance en l'occurrence de 24 h mais sans contrat signé, il n'y a pas de période d'essai...

Vous n'êtes pas obligé de signer un contrat antidaté mais je pense qu'en l'occurrence, c'est plus simple de le faire et de retrouver votre indemnisation par Pôle Emploi...

Par **pell mat**, le **19/08/2018** à **17:57**

D'accord. Merci beaucoup pour votre réponse rapide et votre avis. A quoi correspond le délai de prévenance?

Par **chatoon**, le **19/08/2018** à **19:43**

Bonjour,

Je vais vous répondre en qualité d'éminent juriste sur vos questions.

Vous n'avez pas signé de contrat, alors que celui-ci a déjà reçu un début d'exécution, de sorte que vous pouvez vous estimer en CDI conclu à titre ferme et définitif, et licencié abusivement (c'est à dire sans cause réelle et sérieuse).

Vous trouverez ci-après de la jurisprudence qui peut être vérifiée sur Légifrance :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 23 mai 2017
N° de pourvoi: 16-10544
Non publié au bulletin Cassation partielle

Mme Guyot (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

Texte intégral
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Donne acte à Mme X... du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre M. Y..., en sa qualité de mandataire judiciaire de la société Planet Lyon ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1221-23 du code du travail ;

Attendu selon ce texte, que la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas ; qu'elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée à compter du 1er juin 2011, en qualité de serveuse, par la société Planet Lyon, exploitant à Lyon un fonds de commerce de restauration à l enseigne Planet Sushi ; que par lettre du 12 juillet 2011, envoyée le 3 août

2011, l'employeur lui a notifié la fin de sa période d'essai ; que contestant l'existence d'une période d'essai, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution que de la rupture de son contrat de travail ; que la société a fait l'objet d'une procédure de sauvegarde judiciaire, M. Z...et M. Y... étant respectivement désignés en qualité de commissaire à l'exécution du plan et de mandataire judiciaire ;

Attendu que pour décider que la clause prévoyant une période d'essai était applicable et débouter la salariée de ses demandes au titre de la rupture et de l'exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt retient que l'intéressée, par ses écrits, avait reconnu qu'un contrat de travail avait été rédigé et qu'elle en avait même revendiqué l'application ; que c'est de son propre chef qu'elle n'avait pas souhaité retourner le contrat signé et que s'étant délibérément abstenue de signer le contrat, elle ne pouvait pas se prévaloir de sa propre faute pour contester l'existence d'une période d'essai incluse dans le texte du contrat dont elle réclamait en outre l'application sur d'autres points ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée n'avait pas signé de contrat de travail stipulant une période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de ses demandes en paiement d'indemnité de préavis, de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, ainsi que de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt rendu le 17 novembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

Condamne la société Planet Lyon aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Planet Lyon à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros et rejette toute autre demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mai deux mille dix-sept.

Par **chatoon**, le **19/08/2018** à **19:51**

Bien sûr Pell Mat, vous pouvez demander :

- un mois de salaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- une indemnité compensatrice de préavis selon la convention collective, les usages ou le contrat de travail ;
- congés payés sur préavis (10% de l'indemnité compensatrice de préavis) ;

Par **P.M.**, le **19/08/2018** à **19:53**

L'"éminent juriste" autoproclamé veut vous entrainer dans une procédure sans doute longue et éventuellement couteuse qui risque de ne pas vous rapporter grand chose car on peut demander une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais le Conseil de Prud'Hommes risque de ne rien vous accorder...

Le délai de prévenance est celui prévu à l'[art. L1221-25 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.[/citation]

Par **chatoon**, le **19/08/2018** à **19:56**

Avant la loi actuellement en vigueur, la jurisprudence avait déjà décidé qu'une période d'essai devait faire l'objet d'un contrat écrit, et qu'à défaut aucune période d'essai ne pouvait être opposée au salarié.

La voici :

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 7 mars 2000

N° de pourvoi: 97-41870

Non publié au bulletin Cassation partielle sans renvoi

Président : M. GELINEAU-LARRIVET, président

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par la société Trebault, société à responsabilité limitée, dont le siège est ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 4 mars 1997 par la cour d'appel de Rennes, au profit de Mme X... Le Gall, demeurant ...,

défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 18 janvier 2000, où étaient présents : M. Gélinau-Larrivet, président, Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire rapporteur, MM. Waquet, Merlin, Le Roux-Cocheril, Brissier, Finance, Texier, Mmes Lemoine Jeanjean, Quenson, conseillers, M. Poisot, Mmes Maunand, Bourgeot, MM. Soury, Liffran, Besson, Mme Duval-Arnould, conseillers référendaires, M. Lyon-Caen, avocat général, Mme Molle-de Hédouville, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire, les observations de Me Parmentier, avocat de la société Trebault, les conclusions de M. Lyon-Caen, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que Mme Le Gall a été engagée par la société Trebault en qualité de secrétaire comptable le 5 avril 1994, pour une durée de 6 mois pour remplacer une salariée en congé de maternité ; que l'employeur a rompu le contrat le 12 avril suivant ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée sans période d'essai, ou à défaut, d'une demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat à durée déterminée qui ne comportait pas de période d'essai en l'absence de contrat écrit ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Trebault fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à Mme Le Gall une somme à titre de salaires jusqu'à l'expiration du contrat ainsi qu'une indemnité de précarité, alors, selon le moyen, que pour dire que l'employeur ne pouvait se prévaloir de la période d'essai expressément stipulée au contrat, la cour d'appel a énoncé que le contrat n'avait pas été signé par la salariée ; qu'en statuant ainsi, quand elle tenait pour établi, même en l'absence de signature, que Mme Le Gall avait été engagée par contrat à durée déterminée en qualité de secrétaire comptable pour le remplacement d'une salariée en congé de maternité, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 122-3-1 et L. 122-3-8 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ; alors que la période d'essai stipulée au contrat de travail s'impose au salarié qui en a été informé au moment de son engagement ou mis en demeure d'en prendre connaissance ; que pour dire que l'employeur ne pouvait se prévaloir de la période d'essai prévue au contrat de travail, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que l'absence de signature de la salariée n'établissait pas l'accord des parties sur ce point ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la salariée n'avait pas refusé, en connaissance de cause, de signer le contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-3-1 et L. 122-3-8 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé qu'à défaut d'écrit, l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une période d'essai ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen en tant qu'il porte sur la condamnation de la société Trebault au paiement d'une somme à titre de salaires jusqu'à l'expiration du contrat, d'une somme à titre d'indemnité de précarité et la remise d'imprimés ASSEDIC conforme aux sommes allouées :

Attendu que la société Trebault fait encore grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à verser

à Mme Le Gall une somme au titre des salaires qu'elle aurait dû percevoir jusqu'au terme du contrat, une somme à titre de prime de précarité, et d'avoir ordonné la remise des imprimés Assedic conformes aux sommes ci-dessus allouées dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'arrêt et ce, sous astreinte de 100 francs par jour de retard, alors, selon le moyen, qu'en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, il est dû des dommages-intérêts et qu'aucune disposition légale n'assimile à une période de travail effectif la période de travail non effectuée en raison de cette rupture ;
qu'en condamnant, dès lors, la société Trebaul à verser à Mme Le Gall le montant des salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à l'échéance du contrat de travail, la cour d'appel a violé ensemble l'article L. 122-3-8 du Code du travail, ensemble l'article L. 223-11 du même code ;
Mais attendu qu'aux termes de l'article L 122-3-8 du Code du travail, la méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent 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 prévue par l'article L. 122-3-4 ; que les sommes allouées par la cour d'appel à titre d'indemnité pour rupture anticipée du contrat à durée déterminée correspondent aux exigences légales ; que le moyen n'est pas fondé ;
Mais sur le second moyen en tant qu'il porte sur la remise des bulletins de paie :
Vu les articles L 122-3-8 et L 143-3 du Code du travail ;
Attendu que la cour d'appel a ordonné à la société Trebaul de remettre à la salariée les bulletins de paie conformes aux sommes allouées au titre de la rupture ;
Qu'en statuant ainsi, alors que les sommes versées au titre de l'article L 122-3-8 du Code du travail n'ont pas le caractère de salaire et ne doivent pas donner lieu à remise de bulletins de paie, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
Et attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 627, alinéa 1er du nouveau Code de procédure civile, la cassation encourue n'impliquant pas qu'il soit à nouveau statué sur le fond ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce que la cour d'appel a ordonné la remise à la salariée de bulletins de paie, l'arrêt rendu le 4 mars 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;
DIT n'y avoir lieu à renvoi ;
Rejette la demande de remise de bulletins de paie de Mme Le Gall ;
Laisse à chaque partie la charge respective de ses dépens ;
Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille.

Analyse

Décision attaquée : cour d'appel de Rennes , du 4 mars 1997

Titrages et résumés :

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Rupture - Rupture avant l'échéance - Dommages-intérêts dus par l'employeur - Remise de bulletins de paie correspondants (non).

Textes appliqués :

o Code civil 1314, 1315

o Code du travail L122-3-4, L122-3-8 et L143-3

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 19 novembre 2003
N° de pourvoi: 01-43806
Non publié au bulletin Cassation

Président : M. FINANCE conseiller, président

Texte intégral
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique :

Vu l'article L.122-4 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé en qualité de formateur par la société Keymage selon un contrat verbal conclu au cours du mois de mars 1997 ; que, le 6 mai 1997, l'employeur a rompu le contrat de travail ; qu'estimant cette rupture abusive, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages-intérêts pour rupture anticipée d'un contrat de

travail à durée déterminée, et pour rupture abusive et vexatoire du contrat de travail ;
Attendu que pour rejeter les demandes du salarié, la cour d'appel énonce qu'au 6 mai 1997, la période d'essai, fixée à trois mois par la convention collective pour les ingénieurs ou cadres, n'était pas expirée, et que l'employeur pouvait donc rompre le contrat à cette date sans observer la procédure de licenciement ou justifier d'un motif ;
Attendu, cependant, qu'en l'absence de contrat de travail écrit, l'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée de manière obligatoire par la convention collective que si le salarié a été informé, au moment de son engagement, de l'existence d'une convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'employeur avait satisfait à cette obligation d'information, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 juin 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;
remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;
Condamne la société Keymage aux dépens ;
Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf novembre deux mille trois.

Analyse

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (22e chambre section C) , du 2 juin 2000

Par **chatoon**, le **19/08/2018 à 20:05**

Pell mat, je vous déconseille de signer un contrat mentionnant l'existence d'une période d'essai.

Je vous conseille de rassembler toutes les preuves de la rupture de votre contrat à l'initiative de votre ancien employeur.

Vous pouvez et devez déclarer les deux jours de travail à pôle emploi, cela ne permettra pas à pôle emploi de suspendre vos allocations.

Par **chatoon**, le **19/08/2018 à 20:27**

La Cour de cassation a souvent jugé que "la période d'essai ne se présume pas, elle doit être fixée dans son principe et sa durée dès l'engagement du salarié".

Voici toute la jurisprudence sur ce point :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 20 février 2013
N° de pourvoi: 11-23605
Non publié au bulletin Cassation partielle

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

Texte intégral
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 6 février 2008 par la société coopérative agricole Les Coteaux de Berlou (la société) en qualité de directeur, statut cadre, à compter du 3 mars 2008 ; qu'un contrat de travail a été régularisé le 9 avril 2008, stipulant une période d'essai de six mois pouvant être renouvelée une fois ; que par lettre du 25 juin 2008, la société a notifié à M. X... la rupture de son contrat de travail à intervenir deux mois à compter de la notification ; qu'estimant que cette rupture constituait un licenciement abusif, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme au titre des jours de réduction du temps de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence de la période d'essai ne se présume pas et doit être expressément fixée, dans son principe et sa durée, dès l'engagement du salarié, à défaut de convention collective portée à la connaissance du salarié la rendant de plein droit applicable ; que la régularisation d'un contrat de travail ultérieurement à l'engagement du salarié stipulant une période d'essai est inopérante ; qu'en retenant l'existence de la période d'essai de six mois au motif que le contrat de travail bien que portant la date du 9 avril 2008, prévoit expressément que la relation contractuelle a débuté le 3 mars 2008 à 8 heures et qu'elle ne deviendrait définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de six mois, sans rechercher si au moment de l'engagement du salarié le 6 février 2008 ou à tout le moins lors de sa prise de fonction du 3 mars 2008, que les parties avaient convenu expressément de l'existence et de la durée de la période d'essai,

la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.122-4 ancien devenu L. 1231-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil ;

2°/ que la période d'essai des personnels d'encadrement fixée à six mois par la convention collective applicable n'est pas de plein droit applicable et doit faire l'objet d'une notification par écrit avant son début ; qu'en opposant au salarié la circonstance que la convention collective dans son article 3 prévoit une période d'essai de six mois tel que mentionné dans le contrat signé ultérieurement sans rechercher si la période d'essai avait été expressément notifiée par écrit avant son commencement, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 3 de l'annexe III de la convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986, ensemble les articles L. 122-4 ancien devenu L. 1231-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu que l'employeur sollicitait dans ses conclusions devant la cour d'appel la confirmation du jugement l'ayant condamné au paiement de la somme litigieuse ; qu'il n'est pas recevable à présenter devant la Cour de cassation un moyen contraire à ses propres écritures ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié, à défaut de convention collective portée à la connaissance du salarié la rendant de plein droit applicable ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt retient que l'intéressé n'allègue aucun vice du consentement, cause ou objet illicite susceptible d'entacher la régularité et la validité du contrat de travail qu'il a lui-même établi en sa qualité de "directeur" puis signé après y avoir apposé la mention "lu et approuvé" ; que ce contrat de travail, bien que portant la date du 9 avril 2008, prévoit expressément que la relation contractuelle a débuté le 3 mars 2008 et qu'elle ne deviendra définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de six mois ; que la rupture est intervenue avant l'expiration de ce délai ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, l'arrêt rendu le 29 juin 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, 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 renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société coopérative agricole Les Coteaux de Berlou aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société coopérative agricole Les Coteaux de Berlou et la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt février deux mille treize.

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 31 octobre 2007
N° de pourvoi: 06-44048
Non publié au bulletin
Cassation

Président : M. TEXIER conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'Association bourbonnaise socio-éducative du champ judiciaire le 24 juillet 2003 avec prise de fonctions le 15 septembre 2003, par contrat de travail à durée indéterminée qui a fait l'objet de la rédaction d'un écrit le 30 septembre suivant et qui prévoyait une période d'essai de trois mois ; que par lettre du 13 octobre 2003, l'employeur a mis fin à la période d'essai, ce qu'a contesté la salariée en saisissant la juridiction prud'homale pour solliciter le paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes tendant à la condamnation de l'Association bourbonnaise socio-éducative du champ judiciaire à lui payer des indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que des indemnités de préavis et congés payés afférents, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle, la durée de la période d'essai pour les ouvriers et employés ne peut excéder un mois ; que cette disposition doit s'entendre comme fixant la durée maximum de la période d'essai éventuellement convenue et non d'une période d'essai obligatoire dans tout contrat relevant du champ d'application de cette convention collective ; qu'en décidant au contraire que la convention collective susvisée aurait eu pour effet d'imposer une période d'essai d'un mois à tout salarié ouvrier ou employé relevant de son champ d'application, la cour d'appel a violé par fausse application l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'animation, ainsi que les articles L. 122-4 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu que la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle fixe en son article 4.4.1 la durée de la période d'essai allant de un à six mois en fonction de la qualification du salarié qui détermine le groupe auquel il appartient ; qu'il en résulte que ladite convention collective institue une période d'essai obligatoire ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle, ensemble les articles L. 122-4 et L. 122-14 et suivants du code du travail ;

Attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié, à défaut de convention collective portée à la connaissance du salarié la rendant de plein droit applicable ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt énonce que la preuve que la salariée a été informée de l'existence d'une période d'essai est apportée par l'employeur qui produit aux débats le contrat de travail signé par les deux parties le 30 septembre 2003 ; que le fait que cette signature intervienne après le commencement d'exécution du contrat de travail mais avant la fin du mois d'essai conventionnellement prévu n'a aucune incidence sur la validité de la clause prévoyant un essai ; que par contre, il y a lieu de dire que l'essai a débuté au jour de la prise de fonctions, soit le 15 septembre 2003 et qu'il doit être ramené de trois à un mois pour respecter les termes de la convention collective, de sorte qu'il prenait fin le 14 septembre 2003 (en réalité le 14 octobre 2003) à minuit ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail comportant une période d'essai n'a été signé que le 30 septembre 2003 et qu'il n'est pas établi que la disposition conventionnelle prévoyant une telle période ait été portée à la connaissance de la salariée au moment de son engagement et lors de sa prise de fonctions, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 novembre 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Condamne l'Association bourbonnaise socio-éducative du champ judiciaire aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande de l'Association bourbonnaise socio-éducative du champ judiciaire ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un octobre deux mille sept.

Décision attaquée : cour d'appel de Riom (chambre sociale) du 29 novembre 2005

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du lundi 31 octobre 2005
N° de pourvoi: 04-40548
Non publié au bulletin
Cassation

Président : M. SARGOS, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-3-2 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé à compter du 26 février 2001 par la société SEMG en qualité de chef d'équipe coffreur, suivant contrat à durée déterminée établi le 5 mars 2001 pour une durée de six mois ; que la société ayant rompu le contrat par courrier du 13 mars 2001, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée de son contrat de travail, sur le fondement de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Attendu que pour décider que le contrat de travail avait été rompu pendant la période d'essai et débouter en conséquence le salarié de sa demande, l'arrêt attaqué retient, tant par motifs propres qu'adoptés, que la commune intention des parties était bien de conclure un contrat à durée déterminée du 26 février 2001, et non du 5 mars suivant, au 4 septembre de la même année ; que de ce fait la durée du contrat de travail devenait supérieure à six mois ; que la période d'essai est, dans ce cas, d'un mois, de sorte que la rupture du contrat est bien intervenue au cours de cette période d'essai ;

Attendu, cependant, que la période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si le contrat de travail comportait une période d'essai, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 juin 2003, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Condamne la société SEMG aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société SEMG à payer à

M. X... la somme de 2 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un octobre deux mille cinq.

Décision attaquée : cour d'appel d'Angers (chambre sociale) du 26 juin 2003

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 28 juin 2005
N° de pourvoi: 03-44347
Non publié au bulletin
Rejet

Président : Mme MAZARS conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a été engagée par l'association Mouvement pour les villages d'enfants (MVE), en qualité d'assistante en communication, selon lettre d'embauche du 26 juillet 2000 lui précisant que les rapports entre les parties étaient soumis à la Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 ; qu'elle a pris ses fonctions le 18 septembre suivant ; que, le 29 septembre, la salariée a écrit à l'employeur dans les termes suivants : "Suite à l'entretien de ce jour, je prends bonne note que vous mettez fin à ma période d'essai au bout de deux semaines de ma prise de fonction (...) comme vous me l'aviez stipulé lors de votre proposition écrite d'embauche" ; que l'association MVE lui a confirmé, par courrier du 3 octobre 2000 qu'il était mis fin à la période d'essai du contrat de travail ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 24 avril 2003) de l'avoir condamné à payer à Mme X... une indemnité pour licenciement abusif, alors, selon le moyen, qu'un salarié peut valablement renoncer, après la période d'exécution du contrat de travail, aux droits qu'il tient d'une convention collective ; que dès lors, en jugeant que Mme X... n'avait pu renoncer au bénéfice des dispositions de la convention collective applicable imposant la détermination de la durée de la période d'essai par un contrat écrit préalable à l'embauche tout en constatant que cette salariée avait déclaré dans sa lettre recommandée du 29 septembre 2000 prendre bonne note de ce qu'il avait été mis fin à sa période d'essai, ce dont il résultait qu'elle avait alors pu, la période d'exécution étant achevée, renoncer aux avantages résultant pour elle de la convention collective, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 122-14-7 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, à défaut de convention collective la rendant de plein droit applicable, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié ; que, si la Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 fixe la période d'essai, pour les cadres, à six mois, cette convention impose que le recrutement soit formalisé par un contrat écrit devant comporter la période d'essai et que ce contrat soit remis au salarié, au plus tard, au moment de l'embauche ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre d'embauche ne mentionnait aucune période d'essai, la cour d'appel, qui, à bon droit, a écarté le moyen tiré d'une prétendue renonciation de la salariée aux règles légales et conventionnelles ci-dessus rappelées et en a déduit que la rupture notifiée par la lettre du 3 octobre 2000 s'analysait en un licenciement sans motif, n'a pas méconnu les textes visés au moyen ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Mouvements pour les villages d'enfants aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit juin deux mille cinq.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (22ème chambre, section C) du 24 avril 2003

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 20 avril 2005
N° de pourvoi: 03-41721
Non publié au bulletin
Cassation

Président : M. FINANCE conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L.122-4 du Code du travail ;

Attendu que Mlle X..., qui avait été engagée sans contrat écrit par Mme Y... à compter du 17 avril 1998 pour assurer la garde de ses enfants, s'est vu informer le 4 mai 1998 qu'il était mis fin à sa période d'essai ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement

de diverses sommes à titre de salaires et d'indemnités au titre de la rupture ;

Attendu que pour la débouter de sa demande d'indemnités, l'arrêt énonce que, en apposant la mention "bon pour accord" sur le document qui lui a été remis en main propre par son l'employeur qu'elle a signé et qui est ainsi rédigé "ce jour lundi 4 mai 1998, je mets fin à la période d'essai", la salariée ne peut valablement contester l'existence de cet essai d'une durée d'un mois sauf à rapporter la preuve qu'elle a signé sous la pression de l'employeur et qu'elle n'a pu se méprendre sur la portée des indications figurant sur ce document et notamment de l'accord qu'elle a donné à la rupture de son contrat pendant la période d'essai ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié, à défaut de convention collective portée à la connaissance du salarié la rendant de plein droit applicable, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 janvier 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt avril deux mille cinq.

Décision attaquée : cour d'appel de Rennes (5e chambre sociale) du 7 janvier 2003

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 30 octobre 2002
N° de pourvoi: 00-46431
Non publié au bulletin
Cassation partielle

Président : Mme LEMOINE JEANJEAN conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que M. X... a été embauché verbalement par la société Laboratoires Martin-Privat au

cours du premier trimestre 1997, en qualité de directeur commercial ; que l'employeur, faisant valoir que la relation contractuelle avait débuté le 3 février 1997, et que les parties avaient convenu d'une période d'essai, a mis fin à cette relation le 17 avril 1997 ; que M. X..., soutenant qu'il avait travaillé dès le mois de janvier 1997 pour la société Laboratoires Martin-Privat, et qu'aucune période d'essai n'avait été prévue, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de salaires et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le second moyen :

Attendu que ce moyen n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié, à défaut de convention collective portée à la connaissance du salarié, la rendant de plein droit applicable,

Attendu que, pour décider que l'employeur a valablement rompu le contrat de travail pendant la période d'essai, et débouter M. X... de ses demandes fondées sur une rupture sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt confirmatif attaqué énonce que le salarié est mal fondé à tirer argument de ce que le contrat de travail étant verbal, l'employeur serait dans l'impossibilité de justifier de l'existence d'une période d'essai de trois mois, alors que celle-ci résulte du propre aveu du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, en l'absence de contrat écrit, et alors qu'il ne résultait pas des motifs de son arrêt que les parties avaient convenu, dès l'engagement du salarié de l'existence et de la durée de la période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes tendant à voir juger que les parties n'avaient pas convenu d'une période d'essai, et que l'employeur avait rompu le contrat de travail sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 24 octobre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Laisse à chaque partie la charge respective de ses dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Laboratoires Martin-Privat à payer à M. X... la somme de 750 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en

son audience publique du trente octobre deux mille deux.

Décision attaquée : cour d'appel de Montpellier (chambre sociale) du 24 octobre 2000

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Période d'essai - Application non présumée - Fixation nécessaire, à défaut d'une convention collective connue du salarié.

Textes appliqués :
Code du travail L122-4

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 26 septembre 2002
N° de pourvoi: 00-45456
Non publié au bulletin
Cassation

Président : Mme LEMOINE JEANJEAN conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié ; que l'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée de manière obligatoire par la convention collective que si le salarié a été informé, au moment de son engagement, de l'existence d'une convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance ;

Attendu que M. X... a été embauché le 22 juin 1999 par la Société de développement informatique, en qualité d'opérateur façonnage, sans contrat écrit ; que l'employeur lui a notifié la fin de la relation contractuelle par courrier en date du 8 juillet 1999, en se prévalant

d'une période d'essai non concluante ; que M. X..., estimant qu'il avait conclu avec la Société de développement informatique un contrat de travail non assorti d'une période d'essai, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que, pour dire que le contrat a été valablement rompu par l'employeur au cours de la période d'essai, le jugement attaqué retient que, lors de l'entretien d'embauche du salarié, une "fiche d'embauche" a été établie à partir des renseignements donnés par ce dernier, et que cette fiche comportait la mention "période d'essai 1 mois renouvelable" ; que la période d'essai mentionnée dans une convention collective nationale est de plein droit applicable au salarié, sans qu'il soit nécessaire d'en prévoir l'existence par une disposition contractuelle ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs dont il ne résulte pas que le salarié, au moment de son engagement, avait eu connaissance de la fiche d'embauche établie par l'employeur ou qu'il avait été informé de l'existence de la convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 27 juillet 2000, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Créteil ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Paris ;

Condamne la Société de développement informatique aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

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 deux.

Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes de Créteil (section activités diverses) du 27 juillet 2000

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Période d'essai - Application - Non mention de la convention collective - "Fiche d'embauche".

Textes appliqués :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 3 juillet 2001
N° de pourvoi: 99-42363
Non publié au bulletin
Cassation

Président : M. GELINEAU-LARRIVET conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par Mlle Stéphanie X..., demeurant ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 26 janvier 1999 par la cour d'appel d'Agen (Chambre sociale),
au profit de la société Dimatica, société anonyme, dont le siège est ...,

défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 22 mai 2001, où étaient présents : M. Gélineau-Larrivet, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, M. Le Roux-Cocheril, conseiller rapporteur, MM. Merlin, Brissier, Finance, Texier, Mmes Lemoine Jeanjean, Quenson, conseillers, M. Poisot, Mmes Maunand, Bourgeot, MM. Soury, Liffran, Besson, Mmes Duval-Arnould, Nicolétis, conseillers référendaires, M. Duplat, avocat général, Mme Molle-de Hédouville, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Roux-Cocheril, conseiller, les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que Mlle X... a été engagée par la société Dimatica dans le cadre d'un contrat de qualification prenant effet le 4 septembre 1995 et devant se terminer le 3 septembre 1997 ; que le contrat ayant été rompu le 22 septembre 1995 par l'employeur, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur la fin de non-recevoir invoquée par la défense :

Attendu que la société soutient que le pourvoi formé par la salariée le 24 mars 1999 au greffe de la cour d'appel d'Agen est irrecevable par application de l'article 984 du nouveau Code de procédure civile selon lequel, depuis le 1er mars 1999, le pourvoi doit être formé au greffe de la Cour de Cassation ;

Mais attendu que l'acte de notification de l'arrêt de la cour d'appel mentionne que le pourvoi doit être formé au greffe de la cour d'appel d'Agen ; qu'il s'ensuit que cette notification n'a pu faire courir le délai de pourvoi en cassation et qu'en conséquence, le pourvoi, bien que parvenu au greffe de la Cour de Cassation plus de deux mois après cette notification, est recevable ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié ; que l'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée de manière obligatoire par la convention collective que si le salarié a été informé, au moment de son engagement, de l'existence d'une convention collective et mis en demeure d'en prendre connaissance ;

Attendu que, pour dire que le contrat avait été valablement rompu par l'employeur au cours de la période d'essai, la cour d'appel retient que le contrat avait expressément prévu une période d'essai et qu'en l'absence de précision certaine sur sa durée, il convient de se référer à la convention collective de la bureautique et informatique, fournitures de bureau, papeterie et librairie dont l'article 3-2 fixe la période d'essai à un mois ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la salariée avait été informée, au moment de son engagement, de l'existence de la convention collective et mise en mesure d'en prendre connaissance, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 janvier 1999, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ;

remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne la société Dimatica aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois juillet deux mille un.

Décision attaquée : cour d'appel d'Agen (Chambre sociale) du 26 janvier 1999

Titrages et résumés :

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Période d'essai - Définition - Non présomption.

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Période d'essai - Rupture - Référence à une convention collective.

Textes appliqués :

Code du travail L122-4 Convention collective nationale de la bureautique et informatique, art. 3-2

Cour de cassation

chambre sociale
Audience publique du mercredi 6 juin 2001
N° de pourvoi: 99-43929
Non publié au bulletin
Cassation

Président : M. LE ROUX-COCHERIL conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par Mme Eliane X..., épouse Y..., demeurant ...,

en cassation d'un jugement rendu le 8 avril 1999 par le conseil de prud'hommes de Vienne (section commerce), au profit de la société Rénosol, société anonyme, dont le siège est ...,

défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 25 avril 2001, où étaient présents : M. Le Roux-Cocheril, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président et rapporteur, M. Finance, Mme Quenson, conseillers, Mme Bourgeot, conseiller référendaire, Mme Barrairon, avocat général, Mme Molle-de Hédouville, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Roux-Cocheril, conseiller, les observations de la SCP Boré, Xavier et Boré, avocat de la société Rénosol, les conclusions de Mme Barrairon, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur les trois moyens réunis :

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte, qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, à défaut de convention collective la rendant de plein droit applicable, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié ;

Attendu, selon le jugement attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc. 9 juillet 1996 n° 3241 D), que Mme X... a été embauchée, suivant contrat verbal, par la société Rénosol le 12 septembre 1988, en qualité de secrétaire ; que, le 30 septembre, l'employeur a mis fin au contrat de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le jugement retient que la salariée ne pouvait ignorer qu'elle avait été

embauchée avec une période d'essai au motif qu'à son embauche il lui avait été remis "la charte des valeurs du projet d'entreprise" dans laquelle figurait un texte sur la période d'essai et qu'une autre salariée de l'entreprise, qui avait fait passer un test dactylographique à Mme X... avait précisé à cette dernière que son embauche ne serait effective qu'après une période d'essai ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'un document interne à l'entreprise, lequel n'a pas la valeur d'une Convention collective, ne peut rendre de plein droit applicable la période d'essai et, qu'en l'absence de contrat écrit, la preuve qu'une période d'essai avait été convenue ne peut résulter d'une attestation, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 8 avril 1999, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Vienne ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Grenoble ;

Condamne la société Rénosol aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Rénosol ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six juin deux mille un.

Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes de Vienne (section commerce) du 8 avril 1999

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Période d'essai - Application - Présomption (non).

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 23 février 2000
N° de pourvoi: 98-40963
Non publié au bulletin
Rejet

Président : M. LE ROUX-COCHERIL conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par la société Bating, société anonyme, dont le siège est ...,
en cassation d'un arrêt rendu le 12 décembre 1997 par la cour d'appel de Paris (21e
chambre, section B), au profit de M. Daniel X..., demeurant ...,

défendeur à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 5 janvier 2000, où étaient présents : M. Le Roux-
Cocheril, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président et rapporteur, MM. Finance,
Texier, conseillers, Mme Maunand, conseiller référendaire, M. Martin, avocat général, Mme
Guénée-Sourie, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Roux-Cocheril, conseiller, les conclusions de M. Martin, avocat

général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que M. X... a été engagé à compter du 12 septembre 1994 par la société Bating en qualité d'architecte par contrat écrit intitulé "contrat à durée déterminée pour la période du 12 septembre 1994 jusqu'au 31 mars 1994 (en réalité 1995)" ; que la société ayant rompu le contrat par courrier du 14 novembre 1994, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes de dommages-intérêts pour rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée et en paiement d'une indemnité de précarité ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 12 décembre 1997) d'avoir fait droit aux demandes du salarié alors, selon le moyen, qu'en rejetant sa demande de requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-3-1 du Code du travail et 12 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que les dispositions prévues par l'article L. 122-3-13 du Code du travail relatif à la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ayant été édictées dans un souci de protection du salarié, l'employeur ne peut se prévaloir de leur inobservation ; que, par ce motif substitué à ceux de la cour d'appel, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait encore grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué alors, selon le moyen, que le contrat d'une durée de 6 mois constituait en réalité une période d'essai préalable à l'engagement du salarié par contrat à durée indéterminée, conformément à la Convention collective des bureaux d'étude qui, en son article 7 relatif à la période d'essai, dispose : "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 3 mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié" ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé cet article 7 de la convention collective applicable ;

Mais attendu que la période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé que le contrat, qui avait été conclu pour une durée de 6 mois et 19 jours et non de 6 mois, ne comportait aucune précision relative à une période d'essai ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Bating aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en

son audience publique du vingt-trois février deux mille.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (21e chambre, section B) du 12 décembre 1997

Titrages et résumés :

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Définition - Qualification donnée au contrat
- Requalification édictée pour la protection du salarié - Impossibilité pour l'employeur de s'en prévaloir.

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Période d'essai - Durée - Nécessité d'un écrit.

Textes appliqués :

Code civil 1134Convention collective 1987-12-15 art. 7

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 24 novembre 1999
N° de pourvoi: 97-42901
Non publié au bulletin
Rejet

Président : M. LE ROUX-COCHERIL conseiller, président

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par :

1 / M. X..., demeurant ...,

2 / la société Charbonnier, société à responsabilité limitée, dont le siège est ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 29 avril 1997 par la cour d'appel de Bordeaux (Chambre sociale, section A), au profit de M. Jean-Guy Y..., demeurant ..., défendeur à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 13 octobre 1999, où étaient présents : M. Le Roux-Cocheril, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président et rapporteur, MM. Brissier, Texier, conseillers, Mme Bourgeot, conseiller référendaire, M. Martin, avocat général, Mme Guénée-Sourie, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Roux-Cocheril, conseiller, les observations de Me Guinard, avocat de M. X... et de la société Charbonnier, de la SCP Gatineau, avocat de M. Y..., les conclusions de M. Martin, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que M. Y..., engagé le 17 juin 1992 en qualité de tôlier par M. X..., gérant de la société Charbonnier, a été licencié le 30 juin 1992 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Bordeaux, 29 avril 1997) d'avoir rejeté l'exception de procédure invoquée par l'employeur et d'avoir, en conséquence, décidé que l'action du salarié était recevable, alors, selon le moyen, d'une part, que, conformément à l'article 14 du nouveau Code de procédure civile, applicable devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, et à l'article R. 516-13 du Code du travail, la convocation des parties au litige devant le bureau de conciliation et leur comparution personnelle sont impératives et d'ordre public, l'omission de cette formalité substantielle, préliminaire à l'audience de jugement, entraînant la nullité de la procédure sans que soit nécessaire la preuve d'un préjudice, ni que cette omission puisse faire l'objet d'une quelconque régularisation ; qu'ainsi, en se déterminant par la circonstance qu'à défaut de contrat écrit, M. Y... aurait pu ignorer l'identité de la partie défenderesse pour en déduire que le préliminaire de conciliation était opposable à la société Charbonnier, ultérieurement assignée en intervention forcée devant le bureau de jugement, tout en relevant que seul M. X..., qui n'était pas partie au litige, a été convoqué à l'audience de conciliation, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé, par fausse application, les textes

susvisés ; alors, d'autre part, que la convocation devant le bureau de référé, en date du 4 août 1992, est exclusivement dirigée contre la société Charbonnier, invitée à comparaître devant cette juridiction, et révèle que dès cette date, soit le jour de la convocation de M. X... à l'audience de

conciliation, le salarié connaissait l'identité exacte de la partie défenderesse, ainsi privée du préliminaire de conciliation ; qu'en estimant dès lors que le bulletin de paie établi au nom de la SARL et l'ordonnance de référé rendue entre M. Y... et la SARL étaient postérieurs à la saisine du bureau de conciliation, en date du 4 août 1992, pour en déduire que le salarié ne pouvait avoir connaissance, à cette date, de l'identité de la partie défenderesse, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée par la société dans ses conclusions d'appel, si la saisine, le 4 août 1992, de la juridiction de référé ne révélait pas la connaissance qu'avait le salarié de l'identité de son employeur, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles 14 du nouveau Code de procédure civile et R. 516-13 du Code du travail ;

Mais attendu que l'arrêt relève que, dans sa requête du 4 août 1992, par laquelle il a saisi le conseil de prud'hommes, le salarié, qui ne pouvait se référer à aucun document contractuel, visait à la fois une société Charbonnier carrosserie et M. X... et que la convocation à l'audience de conciliation du conseil de prud'hommes avait été adressée à M. X... ; que l'arrêt a pu en déduire que cette convocation ne pouvait, dans les circonstances de la cause, induire en erreur le véritable destinataire de cette convocation dès lors que M. X..., gérant de la société, n'a pu se méprendre sur la qualité en laquelle il se trouvait attrait devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, d'une part, qu'en subordonnant tout engagement définitif à une confirmation écrite établie au terme de la période d'essai, l'article 6 de la convention collective de la métallurgie impose l'existence d'une période d'essai comme préalable nécessaire à tout contrat de travail sans que celle-ci doive être expressément prévue par les parties ; que, dès lors, en énonçant lapidairement que la convention collective applicable ne prévoyait pas de période d'essai systématique, préalable à tout engagement, la cour d'appel a violé, par fausse application, le texte susvisé, ensemble l'article L. 132-1 du Code du travail ; et alors, d'autre part, qu'il résulte de la combinaison des articles 5, alinéa 1er, et 6 de la convention collective de la métallurgie que seul l'engagement définitif du salarié doit donner lieu à la rédaction d'un contrat écrit, la période d'essai n'étant dès lors soumise à aucun formalisme et pouvant être prouvée par tous moyens de nature à révéler la commune intention des parties ; que, dès lors, en se bornant à énoncer que l'existence d'une période d'essai ne se présume pas, pour en déduire que M. Y... avait été embauché verbalement sans période d'essai, sans répondre aux conclusions d'appel de l'employeur qui faisait valoir, en produisant au débat plusieurs attestations, que le salarié lui-même avait verbalement sollicité une période d'essai d'au moins huit jours, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié ;

Et attendu que l'arrêt relève que, selon la convention collective précitée, la durée de la période d'essai ne pourra excéder deux semaines de travail, suivant l'horaire de travail, et

devra être précisée à l'embauche ; qu'ayant constaté qu'aucune période d'essai n'avait été fixée lors de l'embauche du salarié, la cour d'appel, sans encourir les griefs du moyen, a fait une exacte application de ce texte en décidant que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une période d'essai ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... et la société Charbonnier aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne M. X... et la société Charbonnier à payer à M. Y... la somme de 10 000 francs ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre novembre mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf.

Décision attaquée : cour d'appel de Bordeaux (Chambre sociale, section A) du 29 avril 1997

Titrages et résumés :

PRUD'HOMMES - Procédure - Citation - Erreur dans la désignation du défendeur - Absence de conséquences.

Textes appliqués :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 19 février 1997
N° de pourvoi: 93-44053
Publié au bulletin
Rejet.

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. ., président
Rapporteur : M. Merlin., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Lyon-Caen., avocat général

Avocat : Mme Baraduc-Bénabent., avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu que Mme X... a été engagée, à compter du 15 mai 1990, en qualité d'attaché d'inspection par la société GAN Vie, qui lui a adressé le 30 mai 1990 une lettre avec des annexes précisant les conditions de son engagement et prévoyant notamment une période probatoire d'un an ; que, par lettre du 3 mai 1991, l'employeur a notifié à la salariée la rupture du contrat pour insuffisance de ses résultats ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 28 mai 1993), d'avoir décidé qu'il avait licencié la salariée et de l'avoir condamné à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la concordance d'une offre et de son acceptation suffit à former le contrat ; qu'en se bornant à énoncer qu'aucun document n'établissait la réalité d'un contrat d'engagement synallagmatique, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'acceptation des conditions essentielles du contrat par l'employée dans sa lettre du 27 avril 1990 et notamment d'une période d'essai d'un an, ne suffisait pas à former un contrat de travail à durée indéterminée assortie d'une période d'essai, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 du Code civil et L. 121-1 et suivants du Code du travail ; alors, en outre, que la durée de la période d'essai peut se déduire de la durée pendant laquelle il est fait mention de l'essai sur les bulletins de paie ; qu'en se bornant à énoncer que, la convention collective prévoyant une période d'essai de 6 mois au moins et de 12 mois au plus, la mention " attaché d'inspection à l'essai " portée sur les bulletins de paie ne permettait pas de déterminer si la salariée n'y était pas soumise pendant un délai minimum de 6 mois, sans rechercher si ladite mention figurait sur les bulletins de paie émis pendant un an, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié ;

Et attendu que, si la salariée a sollicité dans sa lettre du 27 avril 1990 un poste d'attaché d'inspection à l'essai, sans précision sur la durée de cet essai qui, selon les dispositions de l'article 20 de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances devait être de 6 mois au moins et d'un an au plus, la cour d'appel, qui a constaté que l'intéressée avait été engagée le 15 mai 1990 et que la lettre de l'employeur du 30 mai 1990, précisant les conditions de son embauche et prévoyant dans l'une de ses annexes une période probatoire d'une durée d'un an, n'avait pas été approuvée par la salariée, a pu décider, sans avoir à procéder à la recherche prétendument omise, que la rupture du contrat, le 3 mai 1991, plus de 6 mois après son embauche, constituait un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen : (sans intérêt) ;

Sur le troisième moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 1997 V N° 69 p. 48

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 28 mai 1993

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION - Engagement à l'essai - Période d'essai - Durée - Fixation - Moment .

Une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié. Dès lors, si une salariée a sollicité un poste d'attaché d'inspection à l'essai, sans précision sur la durée de cet essai qui, selon les dispositions de la convention collective applicable devait être de 6 mois au moins et d'un an au plus et si la lettre de l'employeur précisant les conditions de l'embauche et prévoyant dans l'une de ses annexes une période probatoire d'une durée d'un an n'a pas été approuvée par la salariée, la cour d'appel a pu décider que la rupture du contrat, plus de 6 mois après l'embauche, constituait un licenciement.

CONVENTIONS COLLECTIVES - Assurances - Convention des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances - Contrat de travail - Engagement à l'essai - Période d'essai - Durée - Annexe de la lettre d'engagement se référant à la durée maxima - Défaut d'accord du salarié - Effets - Rupture du contrat à l'expiration de la durée minima - Licenciement CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION - Engagement à l'essai - Période d'essai - Durée - Durée fixée par la convention collective - Convention prévoyant une durée variable - Annexe de la lettre d'engagement se référant à la durée maxima - Défaut d'accord du salarié - Rupture du contrat à l'expiration de la durée minima - Portée

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1996-06-05, Bulletin 1996, V, n° 228, p. 161 (cassation), et les arrêts cités.

Par **chatoon**, le **19/08/2018** à **20:34**

Pell mat, si l'employeur subordonne la remise des documents sociaux de fin de contrat à la signature du contrat antidaté, je vous conseille de porter plainte pour tentative d'extorsion. L'extorsion et sa tentative sont punies de sept ans d'emprisonnement et 100.000,00 euros d'amende.

Par **P.M.**, le **19/08/2018** à **20:35**

Mais on sait et cela a été souligné que sans contrat signé, il n'y a pas de période d'essai mais

[l'art. L1235-3 du Code du Travail](#) a limité l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité de préavis que pourrait obtenir le salarié en sus du délai de prévenance sera pris en différé d'indemnisation par Pôle Emploi avec les congés payés... Il continue dans ses délires en citant parmi des Jurisprudences celles concernant des CDD et en parlant d'extorsion alors que le salarié n'aurait sans doute aucune preuve...

Par **chatoon**, le **19/08/2018** à **22:47**

Tu as pensé à te faire soigner au lieu de traiter tout le monde comme des chiens ?
D'une part, la jurisprudence concernant le CDD n'en est qu'une parmi beaucoup d'autres qui ne traitent elles que d'une période d'essai contestée en CDI.
D'autre part, tu es incapable de citer quelle disposition ou quelle source de principe ferait qu'une période d'essai en CDD obéirait à un formalisme plus rigoureux qu'en CDI.

Par **chatoon**, le **19/08/2018** à **22:50**

PM n'a pas sa place même dans un forum juridique, mais dans un café du commerce.

Par **miyako**, le **19/08/2018** à **23:14**

Bonsoir,

Une offre de contrat de travail est une promesse unilatérale de contrat.

L'employeur peut se rétracter librement, tant que le contrat n'a pas été signé par le salarié.

CASS.soc. 21 septembre 2017 N°16-20103 et N°16-20104

Dans le cas qui nous ait soumis, le salarié a eu une offre de contrat de travail des l'entretien d'embauche même si il ne signe pas son contrat de travail, n'a droit à aucune indemnité. Ce n'est pas la peine à l'inciter inutilement à faire de la procédure qui n'aboutirait à rien et lui ferait perdre son temps, et son argent. C'est exactement le cas d'espèce mentionné dans l'arrêt de cassation.

C'est en plus l'application de l'article 1103 du code civil

Et puis pour Chatoon, la cour de cassation n'a pas pour vocation de faire les lois, ce serait inconstitutionnel, ses arrêts forment des J.P. sur des cas d'espèces (terme de droit) s'adaptant à des situations bien précises au regard des textes applicables à la cause défendue. Et à condition qu'elles soient invoquées lors des plaidoiries et mentionnées dans les conclusions.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **pell mat**, le **20/08/2018** à **07:43**

Merci à tous pour vos avis et réponses!

Par **P.M.**, le **20/08/2018** à **08:32**

Bonjour,

Je ne réponds même pas à l'usurpateur qui ignore les dispositions de l'[art. L1245-1 du Code du Travail](#) et le laisse aboyer...

L'[Arrêt 16-20103 de la Cour de Cassation](#) n'a pas grand chose à voir avec la situation présente puisque apparemment le contrat de travail n'avait pas commencé son exécution et qu'il ne s'agit pas d'une rupture pendant la période d'essai du contrat écrit mais parvenu après l'embauche sans qu'il y ait eu promesse d'embauche...

C'est la même chose pour l'[Arrêt 16-20104](#)...