

DA/BE

**MINUTE N° 14/0863**

**NOTIFICATION :**

Pôle emploi Alsace ( )

Copie aux parties

Clause exécutoire aux :

- avocats

- délégués syndicaux

- parties non représentées

Le

Le Greffier

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS  
**COUR D'APPEL DE COLMAR**  
CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

**ARRET DU 27 Juin 2014**

Numéro d'inscription au répertoire général : **4 B 13/00700**

Décision déférée à la Cour : **05 Février 2013 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES -  
FORMATION PARITAIRE DE STRASBOURG**

**APPELANT :**

**Monsieur Bruno EUCAT**

3 rue de la Bruche

67800 BISCHHEIM

Non comparant, représenté par Maître Dany KRETZ, avocat au barreau de STRASBOURG

**INTIMEE :**

**SAS RICHARD WALTER PRODUCTION**

prise en la personne de son représentant légal

Aéroparc 1 - Lot 7 A

Rue Pégase - Immeuble Alcyon

67960 ENTZHEIM

Non comparante, représentée par Maître Jean-Pierre GUICHARD, avocat au barreau de  
STRASBOURG

## **COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 23 Mai 2014, en audience publique, devant la Cour composée de :

M. ADAM, Président de Chambre

M. ROBIN, Conseiller

Mme FERMAUT, Conseiller

qui en ont délibéré.

**Greffier**, lors des débats : Mme MASSON

## **ARRET :**

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe par M. Dominique ADAM, Président de Chambre,

- signé par M. Dominique ADAM, Président de Chambre et Mme Linda MASSON, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## **FAITS ET PROCEDURE**

Monsieur Bruno EUCAT et la Société RICHARD WALTER PRODUCTION ont conclu le 1er avril 2011 un contrat de travail à durée indéterminée en vertu duquel Monsieur EUCAT a été embauché en qualité de directeur artistique.

Ce contrat de travail stipulait une période d'essai de 4 mois.

La période d'essai a été renouvelé pour une nouvelle durée de quatre mois du 1er août au 30 novembre 2011.

Par courrier du 31 octobre 2011 la Société RICHARD WALTER PRODUCTION a rompu les relations contractuelles aux motifs que la période d'essai n'était pas satisfaisante.

Le 2 février 2012 Monsieur Bruno EUCAT a saisi le Conseil de prud'hommes de STRASBOURG pour faire dire et juger que la période d'essai du contrat de travail était suspendue pendant ses arrêts de travail et prolongée d'une durée de 15 jours à l'issue de ceux-ci, faire déclarer la rupture de la période d'essai irrégulière et abusive et de condamner la Société RICHARD WALTER PRODUCTION à lui verser les sommes suivantes :

\* 28.436 Euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

\* 284,36 Euros au titre des congés payés sur préavis,

\* 85.308 Euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

\* des indemnités complémentaires en vertu du contrat AUDIENS PREVOYANCE à compter du 15 décembre 2011 au 31 octobre 2012,

\* 21.327 Euros pour non-respect du délai de prévenance,

\* 5.000 Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par le jugement entrepris le Conseil de prud'hommes de STRASBOURG a :

- débouté Monsieur Bruno EUCAT de l'ensemble de ses demandes,
- condamné Monsieur Bruno EUCAT aux dépens,
- débouté la Société RICHARD WALTER PRODUCTION de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les premiers juges ont essentiellement retenu que l'employeur a mis fin à la période d'essai par lettre du 31 octobre 2011 expédiée le 4 novembre 2011 et présentée le 7 novembre 2011, soit pendant la période d'essai et que la circonstance que Monsieur EUCAT soit tombé malade le 15 novembre 2011 n'est pas de nature à permettre de modifier la date de la fin de l'essai.

Monsieur Bruno EUCAT a régulièrement interjeté appel de ce jugement le 13 février 2013.

Par conclusions déposées le 4 avril 2014 Monsieur Bruno EUCAT conclut à la recevabilité de l'appel, à l'infirmer du jugement entrepris et demande à la Cour de fixer à 7.109 Euros sa rémunération mensuelle brute et de condamner la Société RICHARD WALTER PRODUCTION à lui payer la somme de 21.327 Euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2.132,70 Euros au titre des congés payés sur préavis, avec les intérêts légaux à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes et demande à la Cour :

à titre principal :

- de dire et juger que la période d'essai stipulée ans le contrat de travail est illicite et que la rupture du contrat de travail est intervenue en dehors de toute période d'essai,

à titre subsidiaire :

- de dire et juger que le renouvellement de la période d'essai est illicite et que son contrat de travail est devenu définitif à compter du 1er août 2011 et, dès lors, que la rupture de son contrat de travail intervenue le 31 octobre 2011 constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner la Société RICHARD WALTER PRODUCTION à lui payer la somme de 85.308 Euros à titre de dommages-intérêts en application de l'article L 1235-5 du Code du travail,

à titre très subsidiaire :

- de dire et juger que la rupture de la période d'essai est abusive

et de condamner la Société RICHARD WALTER PRODUCTION à lui payer la somme de 85.308 Euros à titre de dommages-intérêts,

et en tout état de cause, de condamner la Société RICHARD WALTER PRODUCTION à lui payer la somme de 42.654 Euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et la somme de 4.500 Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Il fait essentiellement valoir :

- que la période d'essai stipulée dans le contrat de travail est illicite car l'employeur avait déjà pu apprécier ses compétences professionnelles lors d'une précédente relation de travail,
- qu'il entretenait des relations professionnelles avec son futur employeur depuis plus de 20 ans,
- qu'il s'est trouvé sous les ordres directs de Monsieur Richard WALTER, aujourd'hui dirigeant de la Société RICHARD WALTER PRODUCTION lorsque celui-ci était associé et gérant de la Société MUSIC MACHINE,
- que la Société MUSIC MACHINE dont il était le gérant a été reprise par le groupe RICHARD WALTER et bien avant sa reprise les deux sociétés collaboraient déjà étroitement sur plusieurs projets,
- que dès le mois de décembre 2010 il travaillait déjà directement par la Société RICHARD WALTER PRODUCTION dont il organisait les rencontres avec les clients potentiels,
- que lors de son embauche l'employeur connaissait non seulement ses compétences professionnelles mais aussi les projets et spectacles sur lesquels il travaillait,
- qu'en tout état de cause le contrat de travail a été signé postérieurement à la date prévue pour le début de l'essai,
- que subsidiairement le renouvellement de la période d'essai est illicite,
- que l'article L 1221-21 du Code du travail n'autorise le renouvellement de la période d'essai que si un accord de branche étendu le prévoit,
- qu'ainsi depuis la loi du 25 juin 2008 la période d'essai d'un salarié ne peut être renouvelée sur la base d'un accord qui n'est pas étendu,
- qu'en l'espèce la Convention Collective applicable n'est pas étendue, soit la Convention Collective Nationale de la branche chanson, variété, jazz, musiques actuelles,
- qu'en outre l'accord de renouvellement de la période de l'essai est intervenu après le terme de sa période initiale,
- que l'employeur ne rapporte pas la preuve que l'accord sur le renouvellement est intervenu avant l'expiration de la période initiale d'essai,
- que la rupture du contrat de travail survenue sans motif au prétexte d'un essai illicite, s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- qu'à titre subsidiaire, la rupture de la période d'essai est abusive,
- que pendant la période d'essai, il a communiqué à la Société RICHARD WALTER PRODUCTION l'ensemble des documents de travail de la Société MUSIC MACHINE et notamment son fichier clients et c'est grâce à lui que la Société a pu continuer à travailler avec nombre d'anciens clients de la Société MUSIC MACHINE et obtenir ainsi la production de nombreux spectacles,
- que la rupture injustifiée de son contrat de travail lui a causé un grave préjudice.

Par conclusions déposées le 26 septembre 2013 la SAS RICHARD WALTER

PRODUCTION conclut à la confirmation du jugement entrepris, et à titre subsidiaire, demande à la Cour de dire et juger que Monsieur Bruno EUCAT ne rapporte la preuve d'aucun préjudice, de dire et juger que le montant d'un mois alloué au titre du délai de prévenance doit s'imputer sur l'indemnité compensatrice de préavis, et que Monsieur EUCAT doit fournir ses relevés d'indemnités journalières à compter du 15 novembre 2011 et de condamner Monsieur Bruno EUCAT aux dépens ainsi qu'à lui verser la somme de 2.000 Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait essentiellement valoir :

- que c'est à tort que Monsieur Bruno EUCAT soutient qu'ayant exercé des fonctions antérieures d'intermittent du spectacle puis de gérance, la période d'essai ne serait pas licite,
- que Monsieur Bruno EUCAT ayant laissé en sa qualité de gérant de la Société MUSIC MACHINE cette société dans une situation catastrophique, ainsi qu'il ressort du rapport de Maître WEIL, la Société pouvait légitimement insérer dans le contrat de travail une période d'essai alors qu'en outre les fonctions exercées n'étaient pas similaires et que les entreprises sont distinctes l'une de l'autre,
- que le renouvellement de la période d'essai était lui aussi légitime,
- que la loi de 2008 a laissé la possibilité de prévoir des périodes d'essai renouvelables dès lors qu'elles résultent de dispositions conventionnelles antérieures à la nouvelle loi,
- que la Convention Collective en cause prévoyait antérieurement à la loi une possibilité de renouvellement et selon la loi de 2008, les conventions collectives prévoyant des périodes d'essai plus longues que celles résultant de la loi de 2008 continuent à trouver application,
- que l'accord de renouvellement est daté du 27 juillet 2011 et le terme de la première période d'essai était le 31 juillet 2011,
- que si Monsieur EUCAT soutient que le renouvellement serait intervenu le 5 août 2011, il se borne à produire à cet égard un courrier d'avocat daté du 5 août 2011 qui adresse à Monsieur EUCAT l'exemplaire signé par celui-ci mais la date d'envoi de ce courrier n'est pas nécessairement celle de la date de la signature,
- qu'il appartient à Monsieur EUCAT de démontrer que la date de renouvellement serait inexacte,
- que Monsieur EUCAT ne démontre aucun abus de droit de la rupture de la période d'essai.

## **SUR QUOI, LA COUR**

**Vu le dossier de la procédure, les pièces versées aux débats et les conclusions des parties auxquelles il est référé pour un plus ample exposé de leurs moyens et arguments.**

Attendu que le contrat de travail à durée indéterminée conclu par les parties et daté du 1er avril 2011 stipule, d'une part, que Monsieur Bruno EUCAT est embauché en qualité de directeur artistique à compter du 1er avril 2011 et ce pour une durée indéterminée... Le présent engagement ne deviendra toutefois définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois conformément aux dispositions légales courant du 1er avril 2011 au 31 juillet 2011 inclus et sous réserve de l'avis du médecin du travail. Pendant cette période d'essai, les parties pourront se séparer dans les conditions prévues par les dispositions de la Convention Collective applicable à savoir 'CHANSON/VARIETES/JAZZ,

MUSIQUES ACTUELLES' ;

Que 'le protocole d'accord de renouvellement de la période d'essai' est ainsi libellée : 'Les parties ont conclu un contrat de travail prévoyant une période d'essai initiale courant du 1er avril 2011 au 31 juillet 2011. Dans le cadre des dispositions du Code du travail et des modalités prévues en matière de période d'essai, les parties ont convenu, compte tenu des spécificités des tâches dévolues à Monsieur EUCAT, ce qui suit : La période d'essai liant les parties est renouvelée pour une nouvelle durée courant du 1er août 2011 au 30 novembre 2011. Durant cette période les parties pourront se séparer dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur' ;

Qu'enfin, par courrier en date du 31 octobre 2011 la Société RICHARD WALTER PRODUCTION a informé Monsieur Bruno EUCAT de la rupture des relations contractuelles dans les termes suivants : '... nous sommes amenés à mettre fin à votre période d'essai et ce à compter du présent courrier. Il s'avère en effet que cette période d'essai n'est pas satisfaisante. Vous cesserez de faire partie de nos effectifs à l'issue du préavis d'un mois prévu par la loi...' ;

Attendu en premier lieu que le salarié soutient que le contrat de travail conclu avec la Société RICHARD WALTER PRODUCTION a été signé postérieurement à la date prévue pour le début de l'essai, soit le 5 avril 2011, 'date à laquelle un projet de contrat de travail leur aurait été transmis par Maître BRAUN pour observation et devant être signé assez rapidement' ;

Attendu cependant que le contrat de travail conclu par les parties et versé aux débats par le salarié porte la mention manuscrite qu'il a été signé à 'Strasbourg le 1er avril 2011" ainsi que la mention manuscrite 'lu et approuvé' portée par le salarié qui y a ensuite apposé sa signature ;

Que dans ces conditions, la seule date que la Cour peut retenir comme étant celle du contrat de travail est la date du 1er avril 2012, à laquelle le salarié a par ailleurs été embauché, le salarié ne démontrant pas par ailleurs que le courriel daté du 5 avril 2011 se rapporte à ce contrat de travail précisément ;

Que le salarié n'est donc pas fondé à soutenir que la période d'essai n'était pas fixée dans son principe et dans sa durée dès son engagement ;

Attendu ensuite que Monsieur Bruno EUCAT soutient que la période d'essai stipulée dans le contrat de travail est illicite en faisant valoir que l'employeur connaissait déjà lors de son embauche ses compétences professionnelles en ce qu'il entretenait des relations professionnelles avec son futur employeur depuis plus de 20 ans dans le même secteur d'activités ;

Attendu que l'article L 1221-20 du Code du travail dispose que :

'La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent' ;

Attendu qu'en l'espèce, la longue collaboration avec Monsieur Richard WALTER, président de la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION, dont fait état Monsieur EUCAT n'est pas de nature à permettre de considérer qu'une période d'essai n'était pas justifiée pour les fonctions de directeur artistique désormais confiées par la Société RICHARD WALTER PRODUCTION à Monsieur EUCAT qui n'avait jusqu'alors jamais travaillé au sein de cette société ;

Que nonobstant la circonstance que la Société MUSIC MACHINE dont Monsieur EUCAT était le gérant et la Société RICHARD WALTER PRODUCTION se trouvaient dans le même secteur d'activité, il s'agissait d'entreprises distinctes l'une de l'autre ;

Que, de même, les fonctions occupées par Monsieur EUCAT au sein de la Société MUSIC MACHINE étaient de nature différente de celle de directeur artistique de la Société RICHARD WALTER PRODUCTION ;

Qu'enfin, le niveau de responsabilité confiée à Monsieur EUCAT par la Société RICHARD WALTER PRODUCTION et son niveau de rémunération, soit 7.109 Euros par mois, justifiaient eux aussi pleinement la mise en oeuvre d'une période d'essai qui, en tout état de cause, a été acceptée par Monsieur EUCAT ;

Attendu que le salarié n'est dès lors pas fondé à soutenir que la période d'essai stipulée dans le contrat de travail était illicite ;

Attendu ensuite que Monsieur EUCAT fait valoir que l'accord de renouvellement de sa période d'essai est intervenu après le terme de sa période initiale;

Qu'à cet égard Monsieur EUCAT soutient qu'il résulte d'un courrier de Maître BRAUN en date du 5 août 2011 que le protocole d'accord n'a pas pu intervenir avant le 31 juillet 2011 et qu'il a ainsi été antidaté, Monsieur Richard WALTER n'étant rentré de vacances qu'après la date du 31 juillet 2011 ;

Attendu cependant que le protocole d'accord de renouvellement de la période d'essai qui est daté du 27 juillet 2011 porte la mention 'lu et approuvé' apposée par le salarié ;

Que Monsieur EUCAT ne démontre pas que ce protocole d'accord est antidaté;

Qu'il n'apporte aucun élément de nature à démontrer que Monsieur Richard WALTER qui a, lui aussi, signé ce protocole d'accord daté du 27 juillet 2011, est rentré de vacances après la date du 31 juillet 2011 ;

Qu'enfin, s'agissant du courrier de Maître BRAUN en date du 5 août 2011, celui-ci est libellé dans les termes suivants :

'Mon cher Bruno, je t'adresse en annexe une copie du protocole d'accord de renouvellement de la période d'essai. L'original est à mon dossier. Tu peux en disposer quand tu veux. Bien amicalement' ;

Attendu qu'il ne ressort aucunement de ce courrier que le protocole d'accord aurait été signé à cette date du 5 août 2011 ou à une date différente de celle mentionnée sur cet acte, soit le 27 juillet 2011 ;

Qu'ainsi le salarié ne démontre pas que la date du 27 juillet 2011 n'est pas celle à laquelle ce protocole d'accord a été signé par les deux parties, et dès lors que le protocole d'accord serait intervenu après le terme de sa période initiale ;

Attendu que le salarié fait encore valoir, pour soutenir que le renouvellement de la période d'essai serait illicite, que le renouvellement de la période d'essai doit être prévu par accord collectif de branche étendu, et qu'en l'espèce la convention collective applicable n'est pas étendue ;

Attendu que le contrat de travail conclu par les parties stipule qu'il est soumis à la

Convention Collective 'Chansons, variétés, jazz, musiques actuelles' ;

Qu'il s'agit de la Convention Collective Nationale du 30 avril 2003 ;

Attendu que l'article L. 1221-21 du Code du travail dispose que ' la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement' ;

Attendu que la Convention Collective Nationale du 30 avril 2003 ' Chansons, variétés, jazz, musiques actuelles', stipule, s'agissant de la période d'essai que :

' ... Le renouvellement de la période d'essai devra avoir été expressément prévu au contrat. Il ne pourra y avoir plus d'un renouvellement qui ne pourra dépasser la durée initiale de la période d'essai' ;

Attendu cependant que la Convention Collective Nationale du 30 avril 2003 n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension, en sorte que l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'article 21 de ladite Convention Collective afin de renouveler la période d'essai de Monsieur EUCAT ;

Qu'il s'ensuit que la période d'essai a pris fin le 31 juillet 2011 ;

Que, par suite, la rupture du contrat de travail par l'employeur le 31 octobre 2011 ne peut correspondre à une rupture opérée pendant une période d'essai ;

Que cette rupture intervenue sans énonciation des motifs doit dès lors être regardée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'en application de l'article L 1235-5 du Code du travail Monsieur Bruno EUCAT qui avait une ancienneté dans l'entreprise inférieure à deux ans, peut prétendre à une indemnité en réparation du préjudice subi à la suite de son licenciement abusif ;

Qu'il a travaillé sept mois dans l'entreprise et bénéficiait d'un salaire mensuel brut de 7.109 Euros ;

Attendu qu'eu égard aux éléments dont dispose la Cour quant à l'évaluation de ce préjudice, il y a lieu de lui allouer la somme de 21.000 Euros à titre de dommages-intérêts ;

Que le salarié est aussi fondé à obtenir une indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une indemnité compensatrice des congés payés y afférents et ce sur la base d'un salaire mensuel brut de 7.109 Euros ;

Attendu que l'article 20-4 de la Convention Collective prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, démission ou licenciement, le délai- congé sera égal à la durée initiale de la période d'essai ;

Que le contrat de travail stipulait une période initiale de période d'essai de quatre mois, qu'il s'ensuit que Monsieur EUCAT est fondé à obtenir une indemnité compensatrice de préavis correspondant à quatre mois de salaire dont il convient de déduire le mois de salaire perçu au titre du 'mois de prévenance', soit un montant de 21.327.00 Euros bruts auxquels s'ajoutent la somme de 2.133 Euros bruts au titre de l'indemnité de congés payés y afférents ;

Attendu enfin que Monsieur EUCAT demande la condamnation de la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION à lui verser la somme de 42.654 Euros en réparation de son préjudice moral, conséquence de la rupture abusive et déloyale de son contrat de travail ;



Attendu cependant que Monsieur EUCAT ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct de celui de la rupture en sorte qu' il y a lieu de rejeter sa demande à ce titre ;

Attendu qu'il est équitable qu'en application de l'article 700 du Code de procédure civile, la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION contribue aux frais irrépétibles qu'elle a contraint Monsieur EUCAT à exposer ;

Qu'elle lui versera à ce titre la somme de 1.500 Euros ;

Attendu qu'eu égard à l'issue du litige, la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION qui succombe, supportera les dépens de première instance et d'appel.

## **PAR CES MOTIFS**

**LA COUR, statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,**

**DECLARE** l'appel recevable,

**INFIRME** le jugement du 5 février 2013 du Conseil de prud'hommes

et statuant à nouveau :

**DIT** que la rupture du contrat de travail de Monsieur EUCAT intervenue le 31 octobre 2011 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

**CONDAMNE** la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION à verser à Monsieur EUCAT :

\* 21.000€ (vingt et un mille euros) à titre de dommages-intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L 1235-5 du Code du travail,

\* 21.327€ bruts (vingt et un mille trois cent vingt-sept euros) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

\* 2.133€ (deux mille cent trente trois euros) au titre des congés payés sur préavis,

**REJETTE** le surplus des demandes de Monsieur Bruno EUCAT,

**CONDAMNE** la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION à verser la somme de 1.500€ (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

**CONDAMNE** la SAS RICHARD WALTER PRODUCTION aux dépens de première instance et d'appel.

**Le Greffier, Le Président,**