

Arrêt n° 1052 du 7 juillet 2021 (19-22.922) - Cour de cassation - Chambre sociale

- ECLI:FR:CCAS:2021:SO01052

Cassation partielle

Demandeur(s) : société Generali vie, société anonyme

Défendeur(s) : M. [T] [W]

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Metz, 20 août 2019), M. [W] a été engagé en qualité de conseiller commercial auxiliaire à compter du 1er juin 2016 par la société Generali vie, le contrat de travail stipulant l'obligation d'accomplir une période d'essai de six mois, sans possibilité de renouvellement.

2. L'employeur ayant mis fin à la période d'essai le 13 septembre 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire qu'est déraisonnable, au visa de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), une période d'essai dont la durée est de six mois, de déclarer que la rupture du contrat de travail du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de le condamner à payer des sommes à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « *que si la durée de la période d'essai, au cours de laquelle l'application des règles légales relatives à la rupture du contrat de travail, doit présenter, en application de l'article 2 de la convention OIT n° 158, un caractère raisonnable, celui-ci s'apprécie, compte tenu de la finalité de la période d'essai pour permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans les conditions normales d'exécution de son travail, au regard de la nature des fonctions et des missions confiées au salarié et de la durée nécessaire pour s'assurer que ce dernier a bien toutes les qualités nécessaires pour les assumer ; qu'au cas présent, la société Generali vie exposait que la profession de conseiller commercial en assurances, dont l'accès est réglementé par le code des assurances, implique un contact direct avec la clientèle et la mission de faire souscrire à cette dernière des contrats d'assurance dont les modalités peuvent avoir des conséquences patrimoniales importantes ; qu'elle soulignait que ces fonctions impliquent un devoir de conseil, dont la méconnaissance est susceptible d'engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur, dont le respect suppose que le conseiller, rémunéré par des commissions sur les contrats souscrits, soit pleinement formé sur le plan juridique, technique et déontologique ; qu'elle faisait valoir que, pour ces raisons, les personnes recrutées pour exercer de telles fonctions devaient, au terme d'un stage de formation d'un mois leur permettant d'obtenir une habilitation à présenter des contrats d'assurance au public, exercer pendant cinq mois en qualité*

de conseiller commercial auxiliaire sous la tutelle d'un conseiller commercial chevronné avant de devenir conseiller commercial titulaire ; qu'elle exposait dès lors que la période d'essai d'une durée de six mois était nécessaire au regard des contraintes juridiques intrinsèques au secteur de l'assurance pour appréhender le sérieux et les compétences de salariés conduits à représenter la société d'assurance auprès de sa clientèle dans le cadre d'une activité soumise à des risques juridiques importants, et que cette durée ne présentait donc pas un caractère déraisonnable ; qu'en se bornant à énoncer qu'est "déraisonnable, au visa de la convention n° 158 de l'OIT et au regard de la finalité de la période d'essai et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et de l'exclusion des règles de licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois", sans tenir compte de la nature des fonctions exercées par le salarié ni des contraintes juridiques propres au secteur assurantiel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 de la convention OIT n° 158, des articles L. 1221-20, L. 1221-22 du code du travail et 22 de la convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurance du 27 mars 1972. »

Réponse de la Cour

Vu les principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2, paragraphe 2 b) :

4. Aux termes de ce texte peuvent être exclus du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la convention les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable.

5. Pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamner l'employeur au paiement de diverses sommes, l'arrêt retient qu'est déraisonnable, au visa de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail et au regard de la finalité de la période d'essai qui doit permettre au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et de l'exclusion des règles de licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois.

6. En se déterminant ainsi, par une affirmation générale, sans rechercher, au regard de la catégorie d'emploi occupée, si la durée totale de la période d'essai prévue au contrat de travail n'était pas raisonnable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a mis hors de cause la société Generali Iard, l'arrêt rendu le 20 août 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : M. Pion

Avocat général : Mme Rémerly

Avocat(s) : SCP Célice, Texidor, Périer