

SOC.

PRUD'HOMMES

JL

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du **17 mars 2010**

Rejet

M. LINDEN, conseiller le plus ancien  
faisant fonction de président

Arrêt n° 506 F-D

Pourvoi n° M 08-44.248

REPUBLIQUE FRANCAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Expertise  
informatique, société par actions simplifiée, dont le siège est 55 rue  
Saint-Anne, 75002 Paris,

contre l'arrêt rendu le 27 juin 2008 par la cour d'appel de Paris  
(18e chambre E), dans le litige l'opposant à Mme Katia Himeur, domiciliée  
33 avenue Franklin Roosevelt, 75008 Paris,

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux  
moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 3 février 2010, où étaient présents : M. Linden, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Frouin, conseiller rapporteur, M. Ludet, conseiller, M. Allix, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Frouin, conseiller, les observations de la SCP Peignot et Garreau, avocat de la société Expertise informatique, de la SCP Thomas-Raquin et Bénabent, avocat de Mme Himeur, les conclusions de M. Allix, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 juin 2008), que Mme Himeur a été engagée, le 15 décembre 2004, en qualité d'ingénieur d'affaires par la société Expertise informatique avec une période d'essai de six mois prévue par le contrat de travail ; que l'employeur a rompu le contrat, le 13 avril 2005 ; que, considérant que la convention collective applicable prévoyait une période d'essai de trois mois, renouvelable avec l'accord écrit du salarié, Mme Himeur a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture du contrat de travail était intervenue en dehors de la période conventionnelle d'essai et pour demander le paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Expertise informatique fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à Mme Himeur des sommes à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive, et de préavis complémentaire et congés payés afférents alors, selon le moyen, *que si les parties ne sauraient valablement convenir d'une période d'essai supérieure au délai maximum fixé par la convention collective régissant le contrat de travail, elles peuvent librement prévoir une durée plus courte ou égale à ce délai, qu'en l'espèce, la convention paritaire d'interprétation de la convention collective du Syntec avait, dans un avis du 25 avril 1990, déclaré que « sauf dispositions contraires prévues par voie d'accord d'entreprise, la lettre d'engagement ou le contrat de travail ne sauraient prévoir une période d'essai supérieure aux maxima fixés par les articles 7 ETAM et 7 IC, renouvellement compris », avis dont la cour d'appel avait expressément relevé qu'il en ressortait « que le contrat de travail ne saurait prévoir une période d'essai supérieure au maxima fixé par l'article 7, renouvellement inclus » ; que la convention collective prévoyant en son article 7 une durée d'essai de 3 mois pouvant être exceptionnellement prolongée d'une période de même durée, « après accord des parties » ; qu'ainsi, était opposable à la salariée la durée d'essai de 6 mois convenue entre les parties dans le cadre du contrat de travail du 14 décembre 2004 à effet au lendemain, de sorte que la rupture du contrat intervenue à l'initiative de l'employeur le 13 avril 2005 ne s'analysait pas en*

*un licenciement ; qu'en énonçant le contraire, la cour d'appel a méconnu les dispositions susvisées de la convention collective, ensemble l'article 1134 du code civil ;*

Mais attendu qu'ayant exactement rappelé qu'aux termes de l'article 7 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, 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 trois mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, la cour d'appel, qui a retenu à bon droit que les parties contractantes ne pouvaient stipuler dès l'origine une durée initiale d'essai supérieure à trois mois en y ajoutant la durée du renouvellement permis par la convention collective, a fait une juste application des dispositions conventionnelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Expertise informatique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Expertise informatique à payer à Mme Himeur la somme de 2 500 euros ;

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

**MOYENS ANNEXES au présent arrêt**

Moyens produits par la SCP Peignot et Garreau, avocat aux conseils pour la société Expertise informatique

**PREMIER MOYEN DE CASSATION**

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la SAS EXPERTISE INFORMATIQUE (l'employeur), à payer à Madame HIMEUR (la salariée), la somme de 9.000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, outre 9.739,97 € au titre du préavis complémentaire et des congés payés y afférents ;

**AUX MOTIFS QUE** sur la rupture du contrat de travail, la SAS EXPERTISE INFORMATIQUE a mis fin à la relation contractuelle par lettre recommandée reçue par la salariée le 14 avril 2005 ; qu'il [elle] affirme que cette rupture est intervenue pendant la période contractuelle d'essai de 6 mois ; que Mademoiselle HIMEUR répond que son employeur a méconnu les dispositions de l'article 7 de la convention collective Syntec qui prévoient une période d'essai de 3 mois, renouvelable avec l'accord du salarié ; qu'ainsi, son contrat de travail a été rompu en dehors de la période conventionnelle d'essai ; que l'article 5 du contrat de travail prévoit une période d'essai de 6 mois à compter de la date d'entrée effective dans la société ; que l'article 7 de la convention collective Syntec prévoit que « 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... » ; que, même si la Commission paritaire d'interprétation de cette convention a rendu un avis, le 25 avril 1990, dont il ressort que le contrat de travail ne saurait prévoir une période d'essai supérieure au maxima fixé par l'article 7, renouvellement inclus, la durée initiale de la période d'essai fixée par les parties dans le contrat de travail ne pouvait excéder celle prévue par la convention collective et les parties ne pouvaient stipuler dès l'origine une durée supérieure en y ajoutant la durée du renouvellement éventuellement permis par la convention collective ; qu'ainsi l'employeur a mis fin à la relation contractuelle le 13 avril 2005, alors que la période d'essai était achevée ; qu'il y a lieu d'allouer à la salariée la somme de 9.000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

**ET QUE** la salariée peut également prétendre au paiement de la somme de 9.739,97 € au titre du préavis complémentaire et des congés payés y afférents ;

**ALORS QUE** si les parties ne sauraient valablement convenir d'une période d'essai supérieure au délai maximum fixé par la convention collective

régissant le contrat de travail, elles peuvent librement prévoir une durée plus courte ou égale à ce délai ; qu'en l'espèce, la Convention paritaire d'interprétation de la convention collective du Syntec avait, dans un avis du 25 avril 1990, déclaré que « sauf dispositions contraires prévues par voie d'accord d'entreprise, la lettre d'engagement ou le contrat de travail ne sauraient prévoir une période d'essai supérieure aux maxima fixés par les articles 7 ETAM et 7 IC, renouvellement compris », avis dont la Cour d'appel avait expressément relevé qu'il en ressortait « que le contrat de travail ne saurait prévoir une période d'essai supérieure au maxima fixé par l'article 7, renouvellement inclus » ; que la convention collective prévoyant en son article 7 une durée d'essai de 3 mois pouvant être exceptionnellement prolongée d'une période de même durée, « après accord des parties » ; qu'ainsi, était opposable à la salariée la durée d'essai de 6 mois convenue entre les parties dans le cadre du contrat de travail du 14 décembre 2004 à effet au lendemain, de sorte que la rupture du contrat intervenue à l'initiative de l'employeur le 13 avril 2005 ne s'analysait pas en un licenciement ; qu'en énonçant le contraire, la cour d'appel a méconnu les dispositions susvisées de la convention collective, ensemble l'article 1134 du Code civil.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la SAS EXPERTISE INFORMATIQUE (l'employeur) à payer à Mademoiselle HIMEUR (la salariée) la somme de 6.000 € à titre de dommages-intérêts pour la clause de non-concurrence ;

AUX MOTIFS QUE Mademoiselle HIMEUR demande des dommages et intérêts au motif que la clause de non-concurrence insérée dans son contrat de travail n'était assortie d'aucune contrepartie financière ; que la SAS EXPERTISE INFORMATIQUE répond que cette clause n'avait pas pour effet d'interdire à la salariée une quelconque activité professionnelle à l'issue de la rupture du contrat de travail, mais visait à préciser son obligation de loyauté pendant l'exécution du contrat de travail ; qu'elle ajoute que cette obligation, qui ne constituait pas une clause de non-concurrence, ne devait donc pas être assortie d'une contrepartie financière ; que le contrat mentionne, en son article 1, les obligations qui incombent à la salariée dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à savoir, notamment, l'assiduité au travail, l'observation des directives, le respect du secret professionnel, l'obligation de neutralité et de discrétion ; qu'il comprend également, en son article 6, une clause intitulée « clause de non-concurrence » : « Les clients d'Expertise Informatique pour lesquels vous êtes appelé à travailler à titre permanent ou occasionnel sont des clients de la société. Les fonctions qui vous sont confiées vous font un devoir et une obligation de ne jamais tenter de les détourner à votre profit ou au profit d'un tiers quelconque » ; que cette clause, qui est insérée immédiatement après l'article 5 qui prévoit, dans ses

trois derniers paragraphes, la résiliation du contrat par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, la durée et la mise en oeuvre du préavis, et le congédiement pour faute grave, ne peut s'analyser que comme une véritable clause de non-concurrence devant produire ses effets après la rupture du contrat de travail et non pas comme une simple obligation de loyauté à laquelle la salariée n'aurait été tenue que pendant l'exécution de son contrat de travail ;

ET QU'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ; qu'en l'espèce, cette clause n'était assortie d'aucune contrepartie financière, alors qu'elle était étendue à tous les clients de la société, sans être limitée dans le temps et dans l'espace et qu'elle portait ainsi atteinte de manière anormale à la liberté du travail de la salariée ; qu'il y a lieu de prononcer la nullité de cette clause et d'allouer à la salariée la somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts pour la clause de non-concurrence ;

ALORS QUE la clause intitulée « de non-concurrence » aux termes de laquelle le salarié est tenu de ne pas démarcher, pour son propre compte ou celui d'un tiers, la clientèle de son employeur, constitue le rappel explicite de loyauté pesant sur le salarié et, faute de disposer pour la période post-contractuelle, ne saurait être frappée de nullité comme ne renfermant pas de contrepartie financière ; qu'en déclarant le contraire, motif pris non de son contenu mais de son emplacement dans le contrat de travail, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L 1221-1 du Code du travail.