La période d'essai

UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON SORBONNE
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL
STAGE CFE-CGC 11/12 AVRIL 2019
Christophe Vigneau

L'existence d'une période d'essai

- Une période d'essai et non un contrat à l'essai.
- Une possibilité: Art.L.1221-19
  - « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai... »
- Article L1221-23:

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ».

L'existence d'une période d'essai

- Une stipulation contractuelle
  - CDD: L.1242-12 al.6
  - Contrat de mission L.1251-15 et 16
- Un contrat signé: Soc., 13/12/2000, n°98-44464
  - *« Mais attendu que la cour d'appel, après avoir constaté qu'en l'absence de signature par le salarié de la lettre d'engagement, la preuve de l'existence d'une période d'essai n'était pas rapportée, a retenu que la lettre de rupture adressée au salarié le 3 juin 1994, laquelle était motivée, s'analysait en une lettre de licenciement ; »*

L'existence d'une période d'essai

- La seule convention collective n'est pas créatrice d'une période d'essai: Soc., 12/01/2011,n°09-66164
  - *« Mais attendu qu'ayant exactement retenu que la convention collective applicable n'institue pas une période d'essai obligatoire dans tout contrat, la cour d'appel, qui a relevé qu'aucune période d'essai n'était prévue par le contrat de travail de M. X..., en a justement déduit que la relation de travail ne comportait pas de période d'essai. »*

L'existence d'une période d'essai

- Même chose pour un usage: Soc., 23/11/1999, n°97-43022
  - *« Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt attaqué énonce qu'il est constant que l'usage dans la profession, laquelle relève de la vente, est de soumettre les salariés à une période d'essai dont la durée est au minimum d'un mois ; que la rupture a été prononcée durant le premier mois d'activité ;*

    Qu'en statuant ainsi, alors qu'une période d'essai ne peut résulter que du contrat de travail ou de la convention collective et ne peut être instituée par un usage »

L'existence d'une période d'essai

- Ou un document interne à l'entreprise: Soc., 6/06/2001, n°99-43929

  « 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 »

L'existence d'une période d'essai

- Promesse d'embauche n'est pas contrat: Soc., 12/06/2014, n°13-14258
  - *« Et attendu que la cour d'appel, ayant relevé que la période d'essai mentionnée dans la lettre de " proposition d'embauche " du 17 mars 2008, acceptée par le salarié, n'avait pas été reprise dans le contrat de travail signé par les parties le 14 avril 2008, en a exactement déduit, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une période d'essai ; »*

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- Précédente collaboration sur les mêmes fonctions: Soc., 26/02/2002, n°00-40749
  - « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997, exercé le même emploi d'agent de maîtrise auprès du même employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, ce dont il résultait qu'une période d'essai d'un mois ne pouvait être valablement stipulée lors de son engagement à durée déterminée du 1er mars 1998, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé le texte susvisé ;* »

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- Peu importe le statut: Soc., 21/01/2015, n°13-21875
  - *« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 29 mai 2013), que Mme X..., agent commercial, a collaboré à compter du 10 avril 2001 avec la société Le Pilori en qualité de travailleur indépendant ; que les parties ont conclu le 1er juin 2008 un contrat de travail portant sur un emploi de voyageur, représentant ou placier et prévoyant une période d'essai de trois mois ; que par lettre du 26 août 2008, l'employeur a mis fin à la période d'essai ....*

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- *Mais attendu qu'ayant constaté que les fonctions de la salariée étaient les mêmes que celles exercées durant les sept années d'exécution du contrat d'agent commercial la liant à son employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, la cour d'appel, répondant aux conclusions prétendument délaissées, en a exactement déduit qu'une période d'essai ne pouvait être valablement stipulée dans le contrat de travail.* »

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- Après une mise à disposition, Soc., 13/06/2002, n°11-15283
  - *« Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la société Tradimpex avait déjà pu évaluer les compétences de M. X... dans son travail et que c'était en raison de ses compétences reconnues et de l'expérience acquise chez elle au cours de la mise à disposition du salarié qu'elle l'avait embauché dans les mêmes fonctions, a pu décider que la stipulation d'une période d'essai était abusive ; que le moyen n'est pas fondé ; »*

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- Changement d'emploi entre co-employeurs: Soc., 20/01/1999, n°96-44322
  - *« Mais attendu que la cour d'appel, qui n'avait pas à répondre à un moyen inopérant tiré de la similitude des fonctions successivement exercées par le salarié pour le CNEAP et l'UNPEC a constaté, sans inverser la charge de la preuve, que ces deux organismes avaient des services et des dirigeants communs et une adresse commune, que c'était avec l'accord du premier que le salarié était passé au service du second et que l'engagement de M. X... par l'UNPEC, sans qu'il soit prouvé qu'il ait démissionné du CNEAP, n'était que le prolongement de son contrat initial ; qu'au vu de ces constatations d'où il résultait que les deux organismes avaient la qualité de co-employeurs, elle a pu décider qu'aucune période d'essai ne pouvait être imposée au salarié ; »*

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- Après un contrat d'apprentissage: L.6222-16 al.1 du code du travail
  - « Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. »

Les cas d'interdiction de la période d'essai

- Au cours de l'exécution du contrat
  - Différence période d'essai/période probatoire
- A la suite d'un transfert du contrat de travail: Soc., 26/05/1998, n°96-40536
  - *« Attendu cependant que dès l'instant qu'il avait été convenu entre la société Sudac et M. X... que celui-ci ne passait pas au service de la société Clé de 13, le contrat de travail de ce salarié s'était poursuivi sans solution de continuité avec son employeur ; qu'il en résulte que même si, d'un commun accord, de nouvelles fonctions ont été attribuées à M. X..., aucune période d'essai ne pouvait lui être imposée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »*

La durée de la période d'essai

- Loi 25/06/2008 portant modernisation du marché du travail: Article L1221-19 du code du travail

  « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

  1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

  2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

  3° Pour les cadres, de quatre mois. »

La durée de la période d'essai

- Le contrat à durée déterminée: Article L1242-10 du code du travail

  « Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

  Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

  Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. »

La durée de la période d'essai

- Le contrat de travail temporaire, art.L1251-14 du code du travail

  « Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

  A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

  1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

  2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;

  3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois. »

La durée de la période d'essai

- Le contrat de travail à temps partiel: Art.L.3123-5 al.2

  « La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet. »

- *Les VRP, art.L.7313-5 du code du travail:*

  « Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois. »

- *Contrats aidés: Contrats adultes relai : L.5134-103; contrat emploi jeune L.5134-14 (1mois)*

- *Entrepreneurs salariés coopératives d'activité et d'emploi: L.7331-2 (huit mois)*

Le rapport Loi/CC

- Article L1221-22 du code du travail

  « Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

  - de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;

  - de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;

  - de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. »

Le rapport Loi/CC

- La substitution de la durée légale aux durées conventionnelles plus courtes: Soc., 31/03/2016, n°14-29184

« Attendu que pour dire que la rupture était intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai et condamner l'employeur au versement d'une indemnité compensatrice de préavis de trois mois ainsi qu'à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir énoncé que la possibilité de renouvellement de la période d'essai, les conditions et les durées de ce renouvellement sont fixées par l'accord de branche étendu, tel que prévu à l'article L. 1221-21 du code du travail, qu'en l'espèce, ces conditions et durée de renouvellement sont celles fixées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs -conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 dont l'article 7 prévoit que la période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de trois mois et peut être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, l'arrêt retient que la durée de renouvellement de la période d'essai est donc fixée conventionnellement à trois mois, en sorte que le contrat de travail a été rompu postérieurement à l'échéance du renouvellement de trois mois, soit le 17 août 2010 ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'article 7 de la convention collective applicable, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, instaure une durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, de six mois à laquelle la durée maximale de huit mois prévue à l'article L. 1221-21 du code du travail s'est substituée à compter du 30 juin 2009, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE »

La réserve de la durée raisonnable

- Soc., 26/03/2013, n°11-25580:

  « Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, ensemble 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 § 2 b) ;

  Attendu que, pour débouter M. X... de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel énonce qu'il n'existait aucune disposition d'ordre public en droit français interdisant, au moment de la rupture du contrat de travail intervenue en 2006, une période d'essai d'un an, et qu'ainsi le salarié ne peut solliciter l'application d'aucune disposition impérative de la loi française pouvant sur ce point se substituer à la loi irlandaise à laquelle le contrat de travail était soumis ;

  Qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que, pendant l'intégralité de la durée de la relation contractuelle, le contrat de travail avait été exécuté en France, et alors que les dispositions de l'article 2 de la convention n° 158 de l'OIT constituent des dispositions impératives et qu'est déraisonnable, au regard des exigences de ce texte, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées ;

  PAR CES MOTIFS :

  CASSE ET ANNULE, »

Le décompte de la durée de l'essai

- Le point de départ: la prise de fonction, indépendamment de la signature du contrat
  - Soc., 9/07/2003, n°01-44386: « *Attendu, cependant, qu'une période d'essai peut être stipulée après que le contrat a commencé de s'exécuter, la durée déjà exécutée étant alors déduite de la durée d'essai convenue ;* »
  - *Soc., 25/02/1997, n°93-44923:* « Attendu, cependant, que la période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail et que les parties, qui ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles posées en matière de licenciement, ne peuvent, par là même, convenir de différer le début de l'essai ; »
  - *Soc., 15/12/2010, n°08-42951: la rupture avant le début d'exécution s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse*

Le décompte de la durée de l'essai

- Le terme de la période d'essai
  - Décompte en jours calendaires: Soc., 28/04/2011, n°09-40464

  « Attendu qu'au sens de ce texte, et sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires ; »

  - La computation du délai: Soc., 15/03/2006, n°04-44544

  «Qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions de l'article 641, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, propres à la computation des délais de procédure, ne s'appliquent pas au calcul de la durée d'une période d'essai, laquelle, sauf disposition contraire, commence le jour même de la conclusions du contrat de travail, de sorte que la période d'essai de un mois, renouvelée une fois pour une durée équivalente, ayant commencé à courir le 14 mai 2001 avait expiré le 13 juillet 2001 à minuit, la cour d'appel a violé par fausse application le texte susvisé ; »

Le décompte de la durée de l'essai

- *L'expiration un jour travaillé: Soc., 10/06/1992, n°88-45755*

  « Mais attendu, d'une part, que les dispositions propres à la computation des délais de procédure ne s'appliquant pas au calcul de la durée de la période d'essai, il en résulte que tout essai qui expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ; »

L'incidence des absences

- La possibilité d'une prolongation de l'essai de la durée de l'absence: Soc., 16/03/2005, n°02-45314
  - Maladie; accident du travail ou maladie professionnelle; accident de trajet, congés payés (Soc., 31/01/2018, n°16-11598), fermeture de l'entreprise (Soc., 27/11/1985, n°82-42581), congés sans solde (Soc., 3/06/1998, n°96-40344)
  - Exception: formation professionnelle (CA Versailles, 26/02/2004, n°02-03427)

Le renouvellement de la période d'essai

- Article L.1221-21 du code du travail

  « 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.

  La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

  1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

  2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

  3° Huit mois pour les cadres. »

Le renouvellement de la période d'essai

- Le seul contrat de travail ou l'accord d'entreprise ne suffit pas à permettre un renouvellement: Soc., 25/02/2009, n°07-40155
  - *« Attendu, cependant, que lorsque la convention collective ne prévoit pas la possibilité de renouveler la période d'essai, la clause du contrat de travail prévoyant son éventuel renouvellement est nulle quand bien même la durée totale de la période d'essai renouvelée n'excéderait pas la durée maximale prévue par la convention collective »*

Le renouvellement de la période d'essai

- La primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise : art.L.2253-1 10°
  - « *La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :*

    10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ; »

Le formalisme du renouvellement

- La mention de la possibilité du renouvellement dans le contrat: L.1221-23
  - *« La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. »*
- Accord express du salarié avant l'expiration de celle-ci (Soc., 17/01/1995, n°91-43011)

« Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et le condamner au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, la cour d'appel a énoncé que la période d'essai d'un an prévue par la lettre d'engagement n'était pas contraire à l'article 22 de la convention collective, qui impose au producteur salarié de base une période d'essai de six mois minimum et d'un an maximum avant d'obtenir sa titularisation ;

Le formalisme du renouvellement

Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article 22 de cette convention collective, la durée de la période d'essai à laquelle l'intéressé est soumis avant titularisation est fixée à six mois et peut être renouvelée une seule fois pour une durée égale ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que si ce texte donnait à l'employeur la faculté de renouveler la période d'essai, en faisant connaître son intention au salarié, avant l'expiration de la première période, il ne l'autorisait pas à stipuler, dès l'origine, une période d'essai excédant six mois, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

Le formalisme du renouvellement

- Soc., 7/04/1999, n°97-40981

  « Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas constaté une volonté claire et non équivoque de la salariée d'accepter le renouvellement de l'essai, laquelle ne pouvait résulter de l'absence de réserve lors de la notification de la prolongation de la période d'essai et de la seule poursuite du contrat de travail, n'a pas donné de base légale à sa décision ; »

Le formalisme du renouvellement

- Soc., 15/03/2006, n°04-46406

« Qu'en statuant ainsi, alors que la signature apposée sur le document d'évaluation adressé par l'évaluateur à l'employeur ne pouvait valoir accord exprès de la salariée sur le renouvellement de la période d'essai, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Le formalisme du renouvellement

- La seule signature sur le courrier de l'employeur ne suffit pas: Soc., 22/09/2015,n°14-11731

  « Mais attendu que le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur ;

  Et attendu qu'ayant relevé qu'en faisant le choix de remettre en main propre au salarié le courrier de renouvellement de la période d'essai, l'employeur avait introduit un doute sur la portée de la signature de l'intéressé entre simple accusé réception ou accord sur le contenu de cette lettre, la cour d'appel, qui a estimé que cette simple signature ne permettait pas de considérer que le salarié avait donné son accord à la prolongation de la période d'essai, n'encourt pas les griefs du moyen ; »

Le formalisme du renouvellement

- La mention express et manuscrite de l'accord:
  - Soc., 21/01/2015, n°13-23018

  « Qu'en statuant ainsi, en ajoutant à la convention collective une condition qu'elle ne prévoit pas, et alors que l'apposition par la salariée de sa signature et de la mention « lu et approuvé » sur la lettre notifiant le renouvellement de sa période d'essai vaut accord exprès de sa part à ce renouvellement, »

  - Soc., 11/10/2000, n°98-45170

  « Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que M. X... indiquait : "en l'espèce mon accord pour ce renouvellement est bien exprès et sans équivoque", en a exactement déduit que le renouvellement de la période d'essai était régulier ; »

La durée du renouvellement

- L.1221-21 du code du travail

Le régime applicable durant l'essai

- Egalité des droits avec les autres salariés

La rupture de la période d'essai

- La liberté de rupture
- Une liberté sous réserve de la finalité de l'essai

La différence avec le contrat d'apprentissage

- Art. L.6222-18 al.1 du code du travail
  - « Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. »
  - Soc.,12/09/2018, n°16-22545

« Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la période de deux mois durant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties n'est pas une période d'essai, et alors qu'elle avait constaté que le contrat d'apprentissage avait été rompu à l'initiative de l'employeur par un écrit non motivé adressé dans le délai légal et écarté l'existence d'une rupture en raison de l'état de santé de l'apprenti, de sorte que la rupture, par principe libre, devait produire ses effets, la cour d'appel, a violé le texte susvisé». ;

La rupture de la période d'essai

- Un motif sans rapport avec la finalité de l'essai
  - Soc., 10/12/2008, n°07-42445: le refus d'une modification du contrat

« Mais attendu que la cour d'appel a relevé que de l'aveu même de l'employeur, il avait rompu le contrat de travail au seul motif que M. X... refusait la diminution de sa rémunération contractuelle ; que la résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai étant sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur avait commis un abus dans l'exercice de son droit de résiliation ; »

La rupture de la période d'essai

- Un arrêt maladie: Soc., 10/04/2013, n°11-24794

« Mais attendu que la période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, la cour d'appel, qui a retenu, sans inverser la charge de la preuve, et sans dénaturer les conclusions de l'employeur ni méconnaître les termes du litige, que la résiliation du contrat de travail était intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, a pu décider qu'elle était abusive ; »

- La précipitation: Soc., Soc., 11/01/2012, n°10-14868

« Mais attendu que si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus ; qu'ayant constaté que la société Sécurité protection avait mis fin à la période d'essai du salarié, fixée à un mois, après seulement deux jours de travail et sans avoir pu apprécier sa valeur professionnelle, la cour d'appel, saisie d'une demande fondée sur l'abus de droit, a caractérisé la faute de l'employeur et a souverainement évalué le préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a faite ; que le moyen n'est pas fondé ; »

La rupture de la période d'essai

- La légèreté blâmable:
  - Soc., 11/10/2000, n°98-42772

« Et attendu qu'ayant relevé que M. X... avait été réembauché par le même employeur en la même qualité de directeur après avoir exercé les mêmes responsabilités dans la même agence et que ce reclassement avait été effectué en étroite collaboration avec une société du même groupe, a pu en déduire que la résiliation ne pouvait avoir pour cause l'insuffisance des capacités professionnelles du salarié et a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur avait commis un abus dans l'exercice de son droit de résiliation ; »

La rupture de la période d'essai

- Soc., 20/02/2013, n°11-23695

  « Et attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait subitement mis fin à la période d'essai du salarié, sans même lui donner la possibilité de s'adapter à son nouveau poste de travail, alors même que celui-ci avait, sur sa proposition, démissionné de son poste précédent, la cour d'appel, sans dénaturation des pièces de la cause, a pu déduire l'existence d'une légèreté blâmable de l'employeur »

La rupture de la période d'essai

- La nullité de la rupture pour un motif illicite
  - Raison de santé, Soc., 16/02/2005, n°02-43402

« Mais attendu que les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail sont applicables à la période d'essai ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant constaté que l'employeur avait manifestement souhaité écarter un salarié en raison de ses récents problèmes de santé, a légalement justifié sa décision »

La rupture de la période d'essai

- Etat de grossesse, L.1225-1 du code du travail

  « L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

  Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. »

La rupture de la période d'essai

- *En cas de suspension suite à un accident du travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, Soc., 12/05/2004, n°02-44325*

  « Qu'en statuant ainsi, alors, d'autre part, que la résiliation du contrat de travail pendant la période de suspension provoquée par un accident du travail, est nulle même si elle intervient pendant la période d'essai et alors d'autre part, que l'impossibilité de maintenir le contrat pendant cette même période ne peut résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ; »

La rupture de la période d'essai

- Le régime de la preuve en matière de discrimination: L.1134-1 du code du travail

  « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

  Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

  Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

La rupture de la période d'essai

- Le respect des règles en matière de statut protecteur: Soc., 26/10/2006, n°03-44751

  « Attendu que pour rejeter la demande de la salariée en nullité de la rupture de la période d'essai, en l'absence de respect de la procédure d'autorisation administrative de licenciement prévue par l'article L. 412-18 du Code du travail, l'arrêt énonce que l'article L. 122-14-16, alinéa 2, du Code du travail vise exclusivement le licenciement du conseiller du salarié, et que, si l'article L. 412-18 prévoit la nécessité d'une autorisation administrative dans d'autres hypothèses que le licenciement, il ne prévoit pas la rupture pendant la période d'essai ;

  Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés »

Les formes de la rupture

- L'absence de forme de la rupture
- La rupture verbale: Soc., 9/12/1998, n° 97-42858

« Attendu que, pour constater la poursuite du contrat de travail et faire droit à la demande du salarié, le conseil de prud'hommes, statuant en référé, énonce que M. X... n'a pas démissionné, qu'il n'a pas été mis en oeuvre une procédure de licenciement à son encontre, que la rupture du contrat de travail est intervenue en dehors de la période d'essai, que M. X... a tenté de reprendre le travail le 28 mars 1997 et que l'employeur a refusé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait relevé que l'employeur avait notifié verbalement au salarié la rupture du contrat de travail dès le 10 mars 1997, le conseil de prud'hommes, qui ne pouvait pas accorder une provision à valoir sur les salaires postérieurement à cette rupture, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ; »

Les formes de la rupture

- Une rupture explicite: Soc., 13/11/1996, n°93-44052

  « Mais attendu que, si chacune des parties au contrat de travail peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles pendant la période d'essai, la rupture doit être explicite, et qu'il ne peut être valablement convenu que le contrat prendra fin du seul fait de l'arrivée à son terme de l'essai ;

  Et attendu qu'ayant constaté que la société Scovliet France n'avait pas mis fin au contrat avant le terme de la période de renouvellement de l'essai, la cour d'appel a décidé à bon droit que le contrat était devenu définitif à l'expiration de cette période ; »

Les formes de la rupture

- L'absence de reprise du travail à la suite d'un arrêt de travail ne caractérise pas une volonté explicite de mettre fin à l'essai: Soc., 27/11/2013, n°12-25308

« Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que ce dernier ne s'est pas manifesté auprès de son employeur après la fin de son arrêt de travail, ce qui démontre qu'il a entendu de façon explicite interrompre la relation de travail en cours de période d'essai, ce type de rupture ne requérant aucun formalisme particulier ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ces constatations la manifestation explicite d'une volonté du salarié de mettre fin au contrat de travail en période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

Les formes de la rupture

- L'exception du motif disciplinaire
  - L'exigence du respect de la procédure: Soc., 14/05/2014, n°13-13975

« Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes, le jugement relève que l'employeur avait mis fin au contrat de travail pour insubordination et retient que l'inobservation du lien de subordination peut être constitutive d'une faute ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la procédure disciplinaire avait été respectée, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision ; »

Les formes de la rupture

- Le respect des dispositions conventionnelles
  - Soc., 17/10/2007, n°06-44388

« Qu'en statuant ainsi, alors que le simple envoi au salarié d'une attestation Assedic, quelles qu'en soient les mentions, ne constitue pas la confirmation écrite par l'employeur de la rupture au cours de la période d'essai, exigée par l'article 5 des dispositions particulières applicables aux salariés cadres de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, la cour d'appel a violé le texte précité ; »

La date de la rupture

- La date d'expédition de la lettre: Soc., 28/11/2006, n°05-42202

  « Attendu, que, la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ;

  Qu'encourt dès lors la cassation l'arrêt attaqué qui, pour apprécier si la rupture d'une période d'essai était intervenue avant son terme prend en considération la réception par la salariée de la lettre de notification ; »

Les sanctions

- L.1231- du code du travail

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai. »

Les sanctions

- *La question de l'indemnité compensatrice de préavis*
  - *En cas de rupture abusive: non*
  - *En cas de nullité de la rupture:*
    - *L'admission*
    - *Soc., 16/02/2005, n°02-43402, Bull.n°52*

Les sanctions

- *Le rejet:*
- *Soc., 12/09/2018, n°16-26333*

« Mais attendu que selon l'article L. 1231-1 du code du travail, les dispositions du titre III du livre II du code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a déclaré nulle la rupture de la période d'essai, a exactement retenu que la salariée ne pouvait prétendre à l'indemnité de préavis ; »

Les sanctions

- Les dommages et intérêts pour rupture abusive

Le délai de prévenance

- L.1221-25 du code du travail

  « 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 ;

Le délai de prévenance

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. »

Le délai de prévenance

- L.1221-26 du code du travail

  « Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours. »

Le délai de prévenance

- La sanction en cas de non-respect
  - L.1221-25 al.3