Image not found or type unknown

LA PROMESSE D’EMBAUCHE N’EST PAS UNE FIN EN SOI …

publié le **29/06/2014**, vu **1962 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Dire d’une chose que « ce n’est pas une fin en soi » signifie que tout n’est pas fini. A l’heure où trouver un job est devenu le parcours du combattant, nombreux sont ceux qui se passeraient bien d’une période d’essai.

Oui mais, de leur côté les employeurs ont besoin de garantir leur engagement contractuel en misant sur une parfaite adéquation de leur « mouton à cinq pattes » avec le poste à pourvoir. Heureux est donc celui qui parvient à passer ce cap « de sable mouvant de sa relation de travail » pour emprunter un chemin plus solide vers sa route professionnelle…

Il arrive parfois que les salariés ne voient que le meilleur de leur nouveau « trophée contractuel » en oubliant les faces cachées qu’il peut contenir.

Par exemple, la promesse d’embauche est une première étape vers l’engagement définitif mais, elle n’est pas une fin en soi puisqu’elle ne garantie pas l’acquisition certaine du poste. Comme chaque employeur est libre de prévoir une période d’essai dans le cadre du contrat de travail, le collaborateur devra faire ses preuves pour se voir valider dans ses fonctions. On peut donc comprendre l’intérêt manifesté par ces nouveaux venus dans les entreprises pour des périodes d’essai écourtées voir inexistantes.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée en qualité de serveuse aide cuisine par une société dans le cadre d'un contrat à durée déterminée suite à une promesse d’embauche.

Moins d’un mois après la prise de ses fonctions, la salariée fût « remerciée » par son employeur et décida de saisir la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat à durée déterminée et pour non-respect de la procédure de licenciement.

Après avoir été déboutée de ses demandes en appel, la salariée forma un pourvoi en cassation.

Quid juris : une promesse d'embauche qui comporte la mention de l'emploi proposé et la date d'entrée dans l’entreprise vaut-elle contrat de travail ?

Par ailleurs, la période d'essai doit-elle se présumer ? Ou bien, pour être opposable au salarié, doit-elle être fixée expressément dès l'engagement des parties dans son principe comme dans sa durée ?

La question qui se posait dans ce litige était de savoir si une promesse d'embauche, en vertu de laquelle le salarié prend ses fonctions et qui vaut contrat de travail, qui ne prévoit pas de période d'essai, peut empêcher le contrat de travail d’en prévoir une par la suite.

Ici, la promesse d'embauche en vertu de laquelle la salariée avait pris ses fonctions valait contrat

de travail dès lors qu'elle mentionnait l'emploi proposé et la date d'entrée et cet écrit n'avait pas prévu de période d'essai.

En clair, une période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être fixées expressément dans son principe et sa durée dans la lettre d'engagement **ou** le contrat de travail. La possibilité de renouvellement doit également être stipulée **dans l'un ou l'autre de ces documents**.

Quid juris : où placer le « curseur » de l'engagement des parties ?

En l'espèce, un premier contrat de travail avait fixé la période d'essai à deux semaines et un second contrat conclu avec notre salariée le même jour avait eu pour effet de rectifier la date du terme en portant la période d'essai à un mois.

Quid : laquelle de ces deux « périodes d'essai » chevauchantes fallait-il retenir ?

Pour décider de rendre le second contrat de travail (et donc l'institution d'une période d'essai d'un mois) opposable à la salariée, la Cour d'appel avait jugé que ce dernier contrat était conforme à ses intérêts dès lors qu'il la rendait éligible, par l'instauration d'une durée d'activité de six mois, au versement de la prime de retour à l'emploi. En effet, le droit à la prime de retour à l'emploi est ouvert à celui qui justifie d'une activité professionnelle de quatre mois consécutifs mais, la question de droit n'était pas là…

D'une part, la Haute juridiction est venue rappeler que l'existence d'une promesse d'embauche ne faisait pas obstacle à ce qu'un contrat de travail conclu postérieurement prévoie une période d'essai. Par conséquent, la promesse d'embauche signée par les parties quelques jours avant la conclusion du contrat de travail ne restreignait pas la société dans sa liberté de prévoir une période d'essai au moment de l'établissement du contrat de travail.

Dans ce litige, la cour d'appel avait, par une appréciation souveraine de la commune intention des parties, considéré qu'elles avaient entendu soumettre la relation de travail aux stipulations du second des deux contrats successivement signés le même jour. Comme ce dernier prévoyait une période d'essai d'un mois, les juges du fond ont exactement retenu que la rupture était intervenue au cours de cette période.

Dès lors, il ne s'agissait pas d'une rupture abusive et aucune procédure de licenciement n'avait à s'appliquer. En l'occurrence, le pourvoi de la salariée fût rejeté et celle-ci condamnée aux dépens.

Pour mémoire, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, doit se décompter de manière calendaire. Cela signifie que tous les jours du calendrier, du lundi au dimanche compris, y compris les jours fériés sont pris en compte. Mieux vaut donc ne pas se tromper dans le calcul…

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du 12/06/14, n°13-14258

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, arrêt du 13/03/12

Articles L. 1242-12, L. 1243-1 et L. 1243-4 3, R. 5133-1 du code du travail

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés