



Période d'essai : Attention ! ...

publié le 27/07/2010, vu 7202 fois, Auteur : [CANINI FORMATION](#)

L'objet de la période d'essai est de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans les conditions normales d'exécution de son travail et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent. Au cours de cette période, chacune des parties est, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, libre de rompre le contrat sans formalité et sans motif, si elle estime l'essai non concluant. Cependant une telle rupture peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts si elle présente un caractère abusif.

I - PERIODE D'ESSAI et DROIT APPLICABLE

1. Définition de la période d'essai

L'objet de la période d'essai est de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans les conditions normales d'exécution de son travail et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent ([article L. 1221-20 du Code du travail](#)).

La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ([C. trav., art. L. 1221-23](#)).

2. Durée de la période d'essai

. Principe

Le Code du travail fixe la durée maximale de la période d'essai en **fonction de la catégorie professionnelle** du salarié. L'[article L. 1221-19 du Code du travail](#) prévoit ainsi que la **durée maximale** de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

L'[article L. 1221-21 du Code du travail](#) précise que lorsqu'un renouvellement est possible, la durée totale de la période d'essai ne peut, en toute hypothèse, pas excéder :

- 4 mois pour les ouvriers et employés,
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- 8 mois pour les cadres.

. Exceptions

- Durées plus longues fixées par des accords de branche conclus avant la publication de la loi du 25/06/2008 à la condition toutefois que cette durée n'excède pas le temps nécessaire pour évaluer l'aptitude du salarié à exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté ;
- Durées plus courtes prévues par les conventions et accords collectifs conclus postérieurement à la publication de la loi du 25/06/2008 ;
- Durées plus courtes prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

3. Délai de prévenance en cas de rupture

- En cas de rupture à l'initiative de l'employeur

L'[article L. 1221-25 du Code du travail](#) dispose que lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4 mois après 3 mois de

- En cas de rupture du contrat par le salarié

L'[article L. 1221-26 du Code du travail](#) dispose que :

“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”.

II - ABUS DU DROIT DE ROMPRE LE CONTRAT

1. Différents types d'abus

L'abus de l'employeur rend la rupture injustifiée et donne droit, pour le salarié, à des **dommages-intérêts en réparation du préjudice** résultant de la perte de son emploi.

Différents types d'abus reconnus par les tribunaux :

? Est abusive la rupture de l'essai qui procéderait de l'intention de nuire à l'autre partie ou de la légèreté blâmable de l'employeur ;

? La rupture du contrat de travail est également abusive lorsque la période d'essai a été détournée de sa finalité.

- **L'intention de nuire** est une attitude malveillante ayant pour but de causer un préjudice à autrui.

- La **légèreté blâmable** est retenue lorsque l'employeur prend la décision de rompre le contrat de travail de manière précipitée alors que le salarié n'a pas été mis en mesure d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été recruté et n'a donc pas eu l'occasion de faire la preuve de ses qualités professionnelles (V. Cass. soc., 20 févr. 2007, pourvoi n° 05-44.553. – Cass. soc., 15 mai 2008,

pourvoi n° 07-42.289).

Ainsi a été jugée abusive la rupture du contrat d'un salarié de 45 ans, qui venait de démissionner de son précédent emploi, cette rupture étant intervenue alors qu'il effectuait un stage d'adaptation aux techniques de la société et qu'il n'avait pas encore été mis en mesure d'exercer les fonctions qui lui avaient été attribuées (Cass. soc., 5 mai 2004 : Bull. civ. 2004, V, n° 123).

? Est encore abusive la rupture qui serait fondée sur une discrimination, un état de grossesse, une maladie ou un accident de travail.

Il est à noter que la rupture du contrat par le salarié peut également présenter un caractère abusif (Cass. soc., 9 mai 1979 : Bull. civ. 1979 V, n° 392 ; D. 1980, inf. rap. p. 30.

L'employeur aura droit à l'allocation de dommages-intérêts s'il démontre que la faute du salarié lui a causé un préjudice.

EN CONCLUSION

La **rupture du contrat de travail** est **abusive** lorsqu'il est établi qu'elle **intervient** en réalité **pour un motif** non inhérent à la personne du salarié et donc, par essence, **étranger à l'appréciation de ses qualités professionnelles** (Cass. soc., 20 nov. 2007).

L'abus de droit est retenu chaque fois que l'appréciation des qualités professionnelles n'a pas été réalisée.

La preuve de l'abus incombe au salarié.

Cependant, le fait que le poste occupé par le salarié ait été supprimé peut constituer un indice important de l'existence d'un abus.

2. Sanctions

- Indemnisation du préjudice subi

L'abus de l'employeur rend la rupture injustifiée et **donne droit, pour le salarié**, à des **dommages-intérêts** en réparation du **préjudice** résultant de la **perte de son emploi**.

Les juges disposent d'un **pouvoir souverain** pour apprécier le véritable motif de la rupture et ainsi évaluer le montant de l'indemnisation (Cass. soc., 10 déc. 2008, pourvoi n° 07-42.445).

- Quelles sont les démarches à entreprendre pour contester la rupture du contrat de travail ?

Dès notification du solde de tout compte et du certificat de travail, il appartiendra à la personne s'estimant lésée par cette rupture, de **saisir le Conseil des Prud'hommes**.

L'assistance d'un avocat pour cette procédure n'est pas obligatoire, mais cependant recommandée compte tenu de la complexité du droit du travail.

Restant à votre disposition,

Claudia CANINI
Avocat à la Cour