



Rupture de la période d'essai : salariés, sachez reconnaître un abus.

publié le **24/09/2011**, vu **3915 fois**, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

La rupture de la période d'essai étant aisée car sans obligation d'être motivée quelque soit l'auteur de la rupture, employeur ou salarié, des salariés s'estimant injustement mis à la porte saisissent régulièrement les juges de ruptures de période d'essai ressenties comme injustes. Voici un panorama des plus récentes décisions :

Dans le cadre des relations de travail, la période d'essai est définie à l'article **L1221-20 du code du travail** (la clarté du texte dispense de commentaire):

« La période d'essai permet à l'employeur **d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience**, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

La preuve de l'abus de droit étant à la charge des salariés, les juges ont en contrepartie élaboré une jurisprudence de la rupture abusive de la période d'essai protectrice des salariés.

Le détournement de procédure :

C'est le terme employé par les juges pour caractériser une rupture abusive de la période d'essai.

Ainsi, la période d'essai est détournée de sa finalité chaque fois qu'elle est rompue pour des motifs étrangers à l'appréciation de la valeur professionnelle du salarié.

C'est le cas si l'employeur est de mauvaise foi :

1/ et qu'il rompt précipitamment le contrat

. Le jour même de sa signature:

Est de mauvaise foi l'employeur qui met fin au contrat **le jour même de la signature du contrat** mentionnant l'existence et la durée de la période d'essai.

Et même si comme dans cet arrêt le salarié était soupçonné de harcèlement à l'égard d'une collègue de travail car il appartenait alors à l'employeur d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié et non à rompre la période d'essai.

(Cour de cassation chambre sociale arrêt du 25 mai 2011 n° 09-71446)

. Ou moins d'un mois après :

Les juges du fond doivent apprécier si la courte période de travail a permis au salarié de démontrer ses capacités professionnelles :

« Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, eu égard à ses fonctions de responsable de production et aux objectifs qui lui étaient assignés, si la brève période qui avait précédé la rupture avait permis à l'intéressé de faire la preuve de ses capacités professionnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale » (Cour de cassation chambre sociale arrêt du 20 janvier 2010 n° 08-44465).

. Ou juste après son renouvellement et avant que le salarié ait terminé sa formation :

« qu'ayant ainsi fait ressortir que la société Otis avait rompu le contrat de travail quelques jours seulement après avoir décidé de renouveler la période d'essai, avant même que ce renouvellement n'ait pris effet et alors que la salariée n'avait pas encore bénéficié de l'intégralité de la formation prévue au contrat de travail et nécessaire à l'exercice de ses fonctions, elle a pu décider qu'elle avait agi avec une légèreté blâmable » (Cour de cassation chambre sociale arrêt du 6 janvier 2010 n° 08-4282)

2/ Mais aussi lorsque l'employeur a privé de travail le salarié :

Une période d'essai de 10 jours a été rompue le 8^{ème} jour par un employeur qui invoque à l'égard d'un salarié saisonnier la fermeture de l'hôtel pour absence de neige.

Il s'agit d'un **motif non inhérent à la personne de la salariée** (soit un motif étranger au travail et aux qualités professionnelles du salarié) énoncé la Cour de cassation, la rupture est donc abusive. (Cour de cassation Chambre sociale 15 décembre 2010 n° 09-42273).

3/ Ou bien encore si la rupture est liée à un différend commercial

Le cédant de parts sociales d'une société avait été engagé comme salarié par les cessionnaires *« en vue d'assurer le maintien de la clientèle dans le cadre d'un CDD de sept mois ».*

Les employeurs cessionnaires ont mis fin au contrat de travail durant la période d'essai au motif que le salarié ne donnait pas satisfaction.

Un différend commercial étant la cause réelle de la discorde, la cour de cassation a en toute logique considéré :

« Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de la salariée qui soutenait que la rupture de la période d'essai était abusive dans la mesure où elle était fondée sur un motif extérieur à la relation de travail, à savoir le litige commercial opposant les parties dans le cadre de la vente du fonds de commerce » (Cour de cassation chambre sociale arrêt du 20 octobre 2010 n° 08-42524).

Le contentieux sur le renouvellement de la période d'essai.

Les juges contrôlent ici le consentement du salarié au renouvellement de sa période d'essai.

La période d'essai est une entorse au principe du contrat à durée indéterminée et aux règles impératives du code du travail régissant la rupture du contrat de travail.

Il est donc logique d'encadrer strictement le renouvellement de la période d'essai afin d'éviter tout abus.

Selon les dispositions de l'article L1221-23 du code du travail :

*« 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. »*

1/ L'employeur ne peut pas renouveler la période d'essai par une lettre recommandée avec AR sans recueillir expressément le consentement du salarié :

Un contrat de travail fixant le renouvellement de la période d'essai de deux **mois « d'un commun accord... la réception par le salarié d'une lettre confirmant la prolongation de la période d'essai ne pouvait valoir accord exprès du salarié sur le renouvellement de la période d'essai, tel qu'il est prévu par le contrat de travail »** (Cour de cassation chambre sociale arrêt du 25 janvier 2011 n°: 09-42270)

2/ La volonté du salarié de renouveler la période d'essai doit être claire et non équivoque :

*« 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 que la cour d'appel, qui a relevé **que le seul contreseing du salarié apposé sur la lettre du 16 mai 2003 que lui a adressée l'employeur restait équivoque et ne manifestait pas clairement son acceptation du renouvellement ou de la prolongation de la période d'essai** que la société Costimex entendait provoquer, n'encourt pas les griefs du moyen ;(Cour de cassation chambre sociale arrêt du 25 novembre 2009 n° de pourvoi: 08-43008)*