



Période d'essai sur période d'essai ne vaut

Jurisprudence publié le **08/01/2024**, vu **346 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de PAU est amenée à apprécier la légitimité d'une période d'essai concernant une succession de contrats de travail pour le même salarié au sein de la même entreprise

CA PAU, 28 décembre 2023, RG n° 22/00473 *

Par cet arrêt, la Cour d'appel de PAU est amenée à apprécier la légitimité d'une **période d'essai** concernant une succession de contrats de travail pour le **même salarié** au sein de la **même entreprise**.

Au préalable, on rappellera que selon l'article L. 1221-20 du code du travail, 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.

Au regard de cette définition, la jurisprudence juge **illégale** toute période d'essai stipulée dans un contrat de travail alors même que l'employeur a déjà pu, **par le passé**, apprécier les qualités professionnelles du salarié ([Cass. soc., 7 mars 2000, n° 98-40.198](#)).

A titre d'illustration, la période d'essai n'a aucun intérêt pour un salarié ayant été amené, avant son embauche, à travailler en **qualité d'indépendant** pour la même entreprise et ce, au titre des **mêmes fonctions** pour lesquelles il est embauché ([Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-21.875](#)).

La rupture du contrat de travail prononcée sans énonciation de motif au prétexte d'une période d'essai illicite s'analyse en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Telle était la problématique qui était soulevée dans l'arrêt commenté.

Dans le cadre de sa motivation, la Cour d'appel de PAU rappelle d'ailleurs parfaitement les règles précitées.

Ainsi, la stipulation d'une période d'essai ne se justifie que dans la mesure où les parties **ne se connaissent pas** lors de la conclusion du contrat de travail. Sa finalité est en effet d'offrir aux parties l'expérimentation concrète d'une relation de travail fortement marquée par ***l'intuitu personae***.

Par conséquent, dès l'instant où l'employeur a pu évaluer les **qualités professionnelles** de son salarié, la stipulation d'une période d'essai ne se justifie plus.

Il est ainsi constant qu'une période d'essai ne devrait donc pas pouvoir être convenue à l'occasion du **réengagement** d'un salarié qui a déjà travaillé au service du même employeur dans un passé plus ou moins proche.

En particulier, lorsque le salarié a déjà occupé pendant un **certain temps** le même emploi que

celui pour lequel il est à nouveau embauché, l'employeur a déjà pu apprécier ses qualités professionnelles, de sorte qu'une période d'essai ne peut être stipulée lors de son **nouvel engagement**.

Une période d'essai devrait, en revanche, pouvoir être valablement stipulée si l'employeur n'a pu être en mesure d'apprécier les compétences du salarié pendant la première relation de travail, en raison de sa **courte durée** ou si la nouvelle embauche intervient sur un poste exigeant des **qualités professionnelles différentes** du poste précédemment occupé.

Dans le cas présent, il était question d'une entreprise qui a recruté **successivement** un salarié sur différents postes.

Initialement, il a été recruté en qualité de **second de cuisine** avant de démissionner. Quelques mois après, un CDD a été conclu sur un poste de **chef de cuisine**. Un mois après la fin de ce CDD, un CDI a été conclu pour un poste, cette fois-ci, de **cuisinier**, stipulant une période d'essai de 2 mois.

Ce CDI a été rompu durant ladite période d'essai, ce que le salarié a contesté devant les **juridictions prud'homales**.

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel de PAU reprend le parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise :

1. Un premier contrat conclu en qualité de second de cuisine **pendant 21 mois**.
2. Un deuxième contrat conclu en qualité de chef de cuisine **pendant 3 semaines**.
3. Le dernier contrat conclu en qualité de cuisinier.

Or, pour la Cour, ces fonctions impliquent toutes les trois que le salarié ait des **qualités culinaires**. Si les fonctions de cuisinier imposent de savoir exécuter des tâches sous les **directives de ses supérieurs hiérarchiques** que sont le chef de cuisine et le second de cuisine, ce dernier poste est également sous l'autorité du chef de cuisine.

Les relations de travail antérieures à la signature du dernier contrat ont donc permis à l'employeur **d'appréhender** les qualités culinaires du salarié embauché ainsi que ses aptitudes à travailler en équipe **sous les ordres** d'un supérieur hiérarchique, de sorte que la période d'essai stipulée dans le contrat n'était pas justifiée.

La Cour d'appel juge donc la rupture de la période d'essai **comme sans cause réelle et sérieuse** et condamne l'employeur à lui payer **un mois de salaire** à titre de dommages et intérêts.

Maître Florent LABRUGERE

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

Avocat au Barreau de LYON

Droit du travail – Droit de la sécurité sociale

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.