



Successions de contrats de travail au sein d'un groupe et période d'essai

publié le **07/11/2011**, vu **14604** fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Lorsqu'une succession de contrats de travail a lieu au sein d'un même groupe, le salarié ne peut se prévaloir de l'ancienneté acquise dans l'une de ces sociétés telle est la règle consacrée dans un arrêt récent de la Cour de Cassation du 20 octobre 2010. L'article L. 1221-20 du Code du travail dispose que « 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. Durant cette période, sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus, chacune des parties à la relation de travail peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail sans avoir à respecter les règles impératives qui encadrent normalement la rupture du contrat de travail ».

Lorsqu'une succession de contrats de travail a lieu au sein d'un même groupe, le salarié ne peut se prévaloir de l'ancienneté acquise dans l'une de ces sociétés telle est la règle consacrée dans un arrêt récent de la Cour de Cassation du 20 octobre 2010.

L'article L. 1221-20 du Code du travail dispose que « 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.

Durant cette période, sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus, chacune des parties à la relation de travail peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail sans avoir à respecter les règles impératives qui encadrent normalement la rupture du contrat de travail ».

Dans un arrêt du 20 octobre 2010, en l'espèce, un salarié est engagé en qualité de technicien par une société exploitant un casino.

Après avoir démissionné de son emploi, il est engagé, en qualité de cadre et membre du comité de direction par une nouvelle société appartenant au même groupe que l'employeur précédent.

À l'occasion de la nouvelle embauche, une période d'essai est convenue entre les parties.

L'employeur ayant usé de son droit de rompre la période d'essai unilatéralement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Il estime que son second emploi devait être considéré comme une mutation au sein d'un même groupe et que l'employeur aurait dû respecter le droit commun du licenciement.

Il invoque alors le caractère abusif de la rupture de son contrat de travail.

La Cour de Cassation considère que « **sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires ou situation de co emploi, les contrats de travail successifs avec plusieurs sociétés appartenant à un même groupe ne permettent pas au salarié de se prévaloir de l'ancienneté acquise dans l'une de ces sociétés** ».

Après avoir relevé que les deux sociétés qui avaient successivement engagé le salarié constituaient des personnes morales distinctes, la Cour approuve le raisonnement des juges du fond en relevant « qu'une période d'essai avait pu être valablement stipulée par le second contrat et que la rupture des relations contractuelles au cours de cette période, qu'il n'y avait pas lieu de qualifier de période probatoire, pouvait intervenir sans que le salarié pût prétendre à sa réintégration au sein du groupe dans un emploi correspondant à sa qualification antérieure ».

La Cour précise que « **durant la période d'essai, chacune des parties dispose en principe d'un droit de résiliation unilatéral, sans avoir à alléguer de motif** (Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-40.822, FS-P+B, M. V. c/ Sté Casino de Plombières-les-Bains : JurisData n° 2010-018926).

L'instauration d'une période d'essai dans le contrat de travail d'un salarié ayant déjà été lié au même employeur par un précédent contrat de travail n'est pas proscrite.

Elle ne peut néanmoins exister que dans des hypothèses limitées.

En effet, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience.

Si l'employeur a déjà pu apprécier les qualités professionnelles d'un salarié, une période d'essai ne peut pas être stipulée lors du nouvel engagement, ou elle doit être limitée dans le temps compte tenu de la période d'emploi précédente.

Ainsi, lorsque l'embauche d'un salarié en contrat de travail à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée, l'article L. 1243-11 du Code du travail dispose que « la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat ».

Depuis la loi du 25 juin 2008, la situation des stagiaires est également prise en compte. Désormais, « en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette durée de plus de la moitié » (C. trav., art. L. 1221-24).

Au-delà de ces deux situations particulières, quelle que soit la nature des relations de travail ayant précédemment existé, il faut considérer que si un salarié est recruté par un employeur pour lequel il a précédemment fourni une prestation de travail, pour occuper des fonctions identiques, une période d'essai ne saurait être valablement stipulée lors du nouvel engagement (Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 03-47.214 : JurisData n° 2005-029943 ; Bull. civ. 2005, V, n° 273).

Cela implique toutefois que la précédente embauche ait eu une durée suffisante.

Mon cabinet est à votre disposition pour tous conseils et contentieux.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare

75009 -PARIS
TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67