



# Un an pour faire ses preuves: c'est trop.

**Jurisprudence** publié le **25/01/2012**, vu **1940 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Un salarié est engagé par un contrat à durée indéterminée, en qualité de directeur de magasin, le contrat de travail conformément à la convention collective applicable ( commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire) prévoit une période d'essai de six mois renouvelable une fois.

La période d'essai pour ce salarié est prolongé et finalement la fin de sa période d'essai lui est notifié.

Le salarié conteste la rupture et demande au Conseil de Prud'hommes et à la Cour d'appel de Montpellier de considérer que la rupture de son contrat de travail doit être considéré comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Montpellier le déboute.

La Cour de cassation, quant à elle, considère qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an (fondement Convention internationale n° 158 sur le licenciement).

Cette décision est sage et juge, un délai pour faire ses preuves d'un an est excessif quelque soit les responsabilités confiées au salarié. Cependant ce qui peut apparaître gênant dans ce dossier c'est que la convention collective prévoit une période d'essai de trois mois renouvelable sauf accord des parties sur une période plus longue. Cela signifie, en l'espèce, que le salarié a accepté une période longue d'essai et il allègue alors sa propre turpitude. Mais comment peut-on refuser lorsque l'on cherche un emploi et que l'employeur est en position de force ? Si le salarié négocie et refuse, il ne sera pas recruté à coup sûr !

Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-17.945, FS-P+B+R

Contact: [cabinet@michelebaueravocate.com](mailto:cabinet@michelebaueravocate.com) [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50