

Carnet RH : « Période d'essai ». La plupart des contrats de travail, CDI et CDD, prévoient une période d'essai. Même conforme à la convention collective, celle-ci est-elle toujours licite ?

30-07-2014

avec

- Réponse : non

- Pour qu'une période d'essai, tant en CDI qu'en CDD, soit licite, il faut qu'elle soit justifiée par la nécessité d'évaluer l'adéquation du salarié à sa fonction, avant de le confirmer.

- Dans le cas où les compétences du salarié sont connues de l'employeur avant même le début de la période d'essai, celle-ci est sans objet et se trouve donc injustifiée.

- La Cour d'appel d'Aix-en-Provence et la Cour de cassation ont récemment confirmé que le fait d'imposer une période d'essai à un employé qu'on connaît déjà bien détourne le dispositif de son objet.

- Dans l'affaire concernée, un employé administratif avait été mis, pendant deux semaines, à la disposition d'une entreprise par l'association qui l'employait.

- Il a été

par la suite directement recruté par l'entreprise, pour occuper les mêmes fonctions, son contrat prévoyant une période d'essai.

- Au cours de cette période d'essai, il est mis fin à son contrat.

- Le salarié saisit les juridictions du travail au motif que la période d'essai qu'on lui avait imposée était injustifiée puisqu'il était déjà bien connu par son employeur.

- Les juges font droit à ses arguments et déclarent le licenciement sans motif réel et sérieux.

(Cass. Soc. 16/06/12)