



LABRUGERE
Avocat



Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

**L'ARRÊT
DE LA SEMAINE**

CA PAU, 28/12/2023, RG n° 22/00473

PERIODE D'ESSAI SUR PERIODE D'ESSAI NE VAUT



1

RAPPEL DES FAITS



Une entreprise 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.

REGLES DE DROIT



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.



Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-15.283

Cass. soc., 7 mars 2000, n° 98-40.198

La période d'essai n'est pas justifiée si, **par le passé**, l'employeur a déjà pu apprécier les compétences professionnelles du salarié



JUSTICE

02 Motifs de la décision



La Cour d'appel rappelle que 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**.

Elle énonce ainsi 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**.

La Cour rappelle, toutefois, qu'une période d'essai devrait 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.

Au cas présent, elle rappelle 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**.

Pour la Cour, ces fonctions impliquent que le salarié ait des **qualités culinaires**. Aussi, les relations de travail antérieures au 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 ledit 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.

