



LABRUGERE

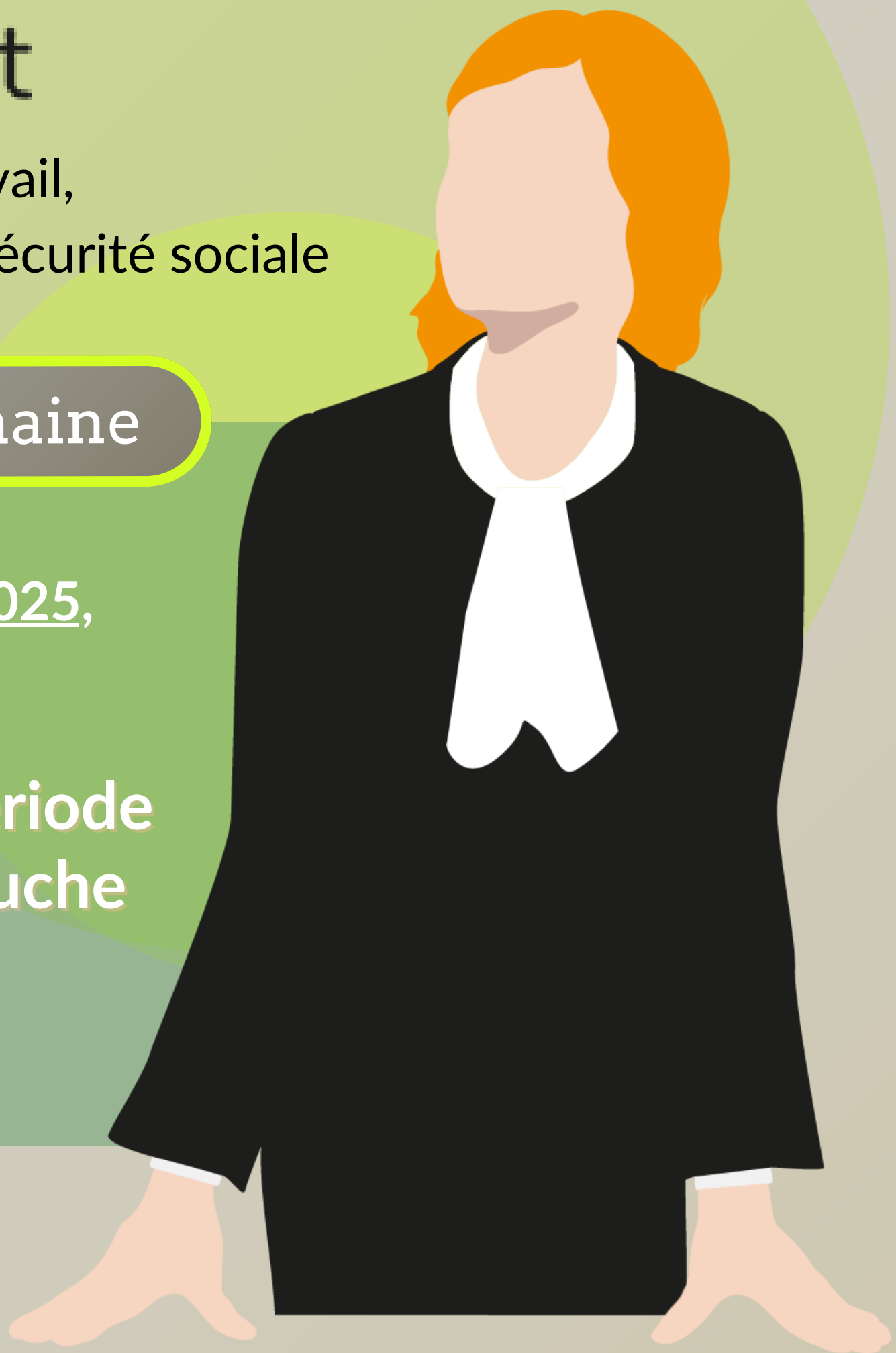
Avocat

Droit du travail,
Droit de la sécurité sociale

L'arrêt de la semaine

CA NÎMES, 02/12/2025,
RG n° 24/01903

La signature d'une période
d'essai après l'embauche



Rappel des faits

Une salariée a été engagée par un employeur, à compter du **10 juillet 2022**, en qualité de réceptionniste polyvalente.

Le contrat de travail écrit a été signé le **21 juillet 2022** à effet du 10 juillet 2022. Il comportait une **période d'essai** de 2 mois.

Suivant lettre remise en main propre le 22 août 2022, l'employeur a signifié à la salariée la **rupture de sa période d'essai**.

Contestant cette décision, la salariée a saisi les juridictions prud'homales.





Règles de droit

Article L. 1221-23 du code du travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler **ne se présument pas**. Elles sont expressément **stipulées** dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Cass. soc., 28/06/2000, n° 98-45.182

La période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée **dès l'engagement du salarié.**

Motifs de la décision

** intégralité du jugement dans le post*

La Cour d'appel relève **qu'est inopposable** au salarié une période d'essai mentionnée dans un contrat signé **postérieurement** à l'embauche.

Or, ici, la salariée a commencé à travailler le **10 juillet 2022** sans qu'un contrat de travail écrit ait été régularisé. La signature **postérieure** à sa prise de fonctions d'un contrat de travail écrit n'a pas pour effet de soumettre l'intéressée à la période d'essai qui y était stipulée...



La Cour d'appel juge donc que la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.



LABRUGERE

Avocat

*Droit du travail,
Droit de la sécurité sociale*

Avocat au Barreau de Lyon

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

