



La période d'essai



CONTRAT DE TRAVAIL Publié samedi 22 avril 2023 / par Secteur juridique



La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.



Un salarié, engagé en qualité de chauffeur-livreur par une société le 11 février, rompt son contrat de travail le 3 mars en précisant qu'il mettait fin à la période d'essai.

Il saisit le conseil de prud'hommes afin de faire rectifier l'attestation Pôle emploi remise par l'employeur, afin qu'elle porte la mention « rupture de période d'essai à l'initiative du salarié ».

La cour d'appel de Chambéry fait droit aux demandes du salarié, et l'employeur forme un pourvoi en cassation.

L'employeur relève qu'ayant constaté que le salarié n'avait pas signé de contrat de travail stipulant une période d'essai, la cour d'appel a violé l'article L 1221-23 du Code du travail en reconnaissant qu'il y avait bien eu rupture de la période d'essai de la part du salarié.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 29 mars 2023 (n°21-18326), fait droit à la demande de l'employeur :

« Aux termes de ce texte (art. L 1221-23) 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.

Pour condamner l'employeur à délivrer au salarié une attestation Pôle emploi rectifiée s'agissant du motif de la rupture, l'arrêt retient que le salarié a rompu le contrat durant la période d'essai.

En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les parties n'avaient pas signé de contrat de travail stipulant une période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Cette jurisprudence n'est pas nouvelle, mais il était nécessaire de la rappeler dans une période où le législateur a tendance à faire un amalgame entre démission et abandon de poste.

Les durées d'essai relevées par l'article L 1221-19 du Code du travail sont des durées maximales indicatives, mais il est nécessaire qu'elles soient reprises dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail pour être opposables au salarié.

À défaut d'indication exprès, le salarié est embauché de manière définitive et seule une démission ou un licenciement pourra mettre un terme à la relation de travail.

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1221-19 dispose :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois ».

L'article L 1221-23 du Code du travail précise :

« 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. »

SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2023](#)

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Pourquoi adhérer
Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



NOS ACTIONS

Le groupe FO au CESE
Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »