

Cas pratique sur période d'essai CDI

Par **Mumu6959**, le **28/01/2020** à **14:47**

Bonjour, comment allez vous ?

Je suis en reconversion pro, je suis actuellement en BTS Assistant RH et je dois réaliser un cas pratique.

Cependant, je n'ai jamais fait de cas pratique auparavant et je souhaiterais avoir votre aide et vos conseils.

Voici l'énoncé :

[quote]

Hélène a été embauchée en tant que comptable par l'entreprise martin le 1er mars de 2013? Son contrat comporte une clause prévoyant une période d'essai de deux mois ainsi que la possibilité de renouveler une fois cette période. La convention collective applicable à l'entreprise autorise le renouvellement de la période d'essai.

Le 30 avril 2013 suivant, l'employeur informe Hélène qu'il renouvelle sa période d'essai pour deux mois supplémentaires conformément aux dispositions du contrat de travail qu'elle a signé.

Le 31 mai 2013, l'employeur met fin au contrat de travail d'Hélène.

Celle-ci a immédiatement saisi le Conseil de Prud'hommes et demandé des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Hélène peut-elle obtenir gain de cause ?

[/quote]

Bien évidemment étant donné que c'est mon premier cas pratique, j'ai d'abord tenté de requalifier les faits :

[quote]

La situation de Mme Hélène conduit à envisager la rupture du contrat de travail en période d'essai.?

Le 1er mars 2013, l'entreprise Martin conclut un contrat de travail à durée indéterminé avec Mme Hélène assorti d'une clause prévoyant une période d'essai de deux mois ainsi que la possibilité de renouveler cette période une fois atteinte.

Ainsi, le 30 avril 2013 l'employeur renouvelle la période d'essai de deux mois de sa salariée. ? Néanmoins, le 31 mai 2013 l'employeur décide la rupture du contrat de travail. ? Mme Hélène

décide de saisir le Conseil de Prud'hommes et réclame des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[/quote]

Je ne sais pas comment orienter ma question de droit et que pensez vous pour la qualification des faits ?

Merci beaucoup

Par **Mumu6959**, le **28/01/2020 à 16:17**

Comme question de droit j'ai pensé à la suivante que pensez vous svp :

[quote]

Un salarié en CDI en période d'essai peut-il saisir le conseil de prud d'hommes et demander des dommages et intérêts ?

[/quote]

Par **LouisDD**, le **29/01/2020 à 10:06**

Salut

Pour les faits, à rappeler que la rupture du CDI est libre durant la période d'essai.

Je pense que le problème juridique, qui n'est pas de savoir si le salarié peut saisir le CPH mais plutôt s'il y obtiendra gain de cause et sur quel(s) fondement(s)

La jurisprudence à ce niveau va chercher à savoir si le renouvellement avait une sorte de motif, et surtout dans le cas présent on voit bien que c'est au dernier jour du renouvellement qu'il y a rupture, ainsi on peut douter des motifs ayant conduit au renouvellement de la période d'essai, et aller éventuellement sur le terrain de l'abus de droit.

Une jurisprudence abondante se trouve sous l'article L1221-19 du Code du travail.

Parmi elle :

Cass. soc. 13 novembre 1993 : la période d'essai est détournée de son objet lorsque dès l'origine l'intention de l'employeur a été de limiter l'emploi du salarié à la durée de l'essai

Abus de droit :

-Rupture sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié (Cass. Soc. 10 décembre 2008)

-Rupture pour motif non inhérent à la personne du salarié (Cass. Soc. 20 novembre 2007)

-Légèreté blâmable (Cass. Soc. 18 juin 1996)

-Précipitation inhabituelle (Cass. soc. 2 février 1994)

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020 à 12:12**

Merci pour votre réponse, donc je dois rappeler tout de même que la rupture en CDI est libre.

Cependant, ma requalification des faits est-elle juste ?

La question pourrait se tourner vers : Un salariée en CDI en période d'essai peut-il prétendre à des dommages et intérêts en cas de rupture du contrat de travail ?

Par **LouisDD**, le **29/01/2020 à 12:19**

C'est mieux comme problématique !

Et effectivement les cas que je vise dans mon précédent message permettent l'octroi de dommages et intérêts mais alors les modalités ça j'ai pas creusé !?

Par **Lorella**, le **29/01/2020 à 12:20**

bonjour

Il faut voir deux parties :

1. La mise en place de la période d'essai :

les conditions, la durée, le renouvellement, délai de réflexion et signature d'un avenant

2 La rupture de la période d'essai

le principe de la liberté de rupture, le délai de prévenance

Une fois examiné cela en comparant avec le cas d'espèce, posez la question : le salarié peut-il obtenir des dommages et intérêts pour rupture de son contrat de travail par son employeur ?

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020** à **12:38**

C'est à dire en deux parties ? vous voulez dire se concentrer sur ces deux points afin de répondre à la problématique citée précédemment ?

Par **Lorella**, le **29/01/2020** à **12:49**

oui il faut examiner et exposer ces deux points avant d arriver à la question finale. Il faut structurer votre pensée.

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020** à **12:55**

Il y a juste un petit bémol de mon côté sur l'accord de l'employé. Si un renouvellement surgit l'accord doit être signé non ? pourtant dans ce cas pratique on ne sait pas si oui ou non c'est signé

Par **Lorella**, le **29/01/2020** à **13:08**

oui un avenant de renouvellement est nécessaire pour un accord express du salarié.

dans l énoncé du cas, on lit :

[quote]

Le 30 avril 2013 suivant, **l'employeur informe Hélène** qu'il renouvelle sa période d'essai pour deux mois supplémentaires conformément aux dispositions du contrat de travail qu'elle a signé.

[/quote]

Ce n est pas suffisant d informer. <https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/contrats-de-travail/periode-essai.html>

Je vous laisse imaginer les conséquences de ce manquement.

En décortiquant bien les choses, on peut mieux comprendre la situation. Les mots ont de l importance.

Par **LouisDD**, le **29/01/2020** à **13:09**

Je ne sais plus s'il faut que le salarié donne son consentement pour le renouvellement de la période d'essai mais je suis tenté de penser en toute logique que oui.

Envisagez alors les deux hypothèses dans ce cas ?

Même si vu le problème juridique posé qui relève du « cas d'école » avec vraiment une ressemblance frappante avec des jurisprudences entérinées... il est plus probable que la salariée ait signé le renouvellement de la PE

Par **LouisDD**, le **29/01/2020** à **13:11**

Ah ba nos messages se croisent à présent aha !

Effectivement le sujet est peut être un peu mal rédigé, mais c'est à exploiter.

Par **Lorella**, le **29/01/2020** à **13:19**

Je m'arrête à ce qui est écrit, je ne suppose pas, je ne présume pas.

Informé par oral ou écrit, ne suppose pas que l'employeur ait demandé l'accord express du salarié par une signature et la mention lu et approuvé.

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020** à **13:23**

Cependant une chose m'interpelle, je sais qu'il faut avoir l'accord du salarié pour un renouvellement de la période d'essai.

Sauf que si une clause rentre en jeu, est-il toujours nécessaire d'avoir cet accord, car on peut lire

[quote]

Son contrat comporte une clause prévoyant une période d'essai de deux mois ainsi que la possibilité de renouveler une fois cette période.

[/quote]

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020** à **13:30**

[quote]

Les clauses mises en œuvre au début de la relation contractuelle

La période d'essai

- Qu'est ce que la période d'essai ?

Il s'agit d'une clause facultative qui s'applique sur une période déterminée se situant obligatoirement au tout début de la relation contractuelle. Le salarié va apprécier si les fonctions qu'il occupe lui conviennent, l'employeur va pouvoir évaluer les compétences du salarié à son poste de travail. Chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un préavis de départ dont la durée varie selon le temps de présence du salarié et selon la partie qui en prend l'initiative.

Pour être valable, celle-ci doit respecter un certain nombre de règles de formes et de fonds.

- Un écrit est-il obligatoire ?

Même lorsque celle-ci est prévue dans la convention collective, le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) doit mentionner cette clause ainsi que l'éventualité d'un renouvellement de cette période d'essai.

Remarque : en ce qui concerne le renouvellement de la période d'essai, un accord de branche doit mentionner explicitement cette possibilité, à défaut, le renouvellement est impossible même s'il apparaît sur le **contrat de travail** et que l'employeur a obtenu l'accord du salarié.

[/quote]

Par **Lorella**, le **29/01/2020** à **13:37**

Si pas de clause de renouvellement dans le contrat de travail ou si clause, mais interdiction dans la convention collective, alors le renouvellement n'est pas possible.

Mais si clause valable, il faut en plus accord express écrit du salarié le moment venu

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/ai-je-le-droit-de-renouveler-une-periode-d-essai-sans-l-accord-du-salarie>

<https://www.alexia.fr/fiche/8695/renouvellement-de-la-periode-d-essai.htm>

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020 à 14:17**

Je pense avoir trouvé une réponse, mais je reste perplexe...

Tout d'abord, nous pouvons dire que l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance (loi 2008) de la rupture du contrat de travail, ce qui peut être considéré comme un abus de droit.

Deuxièmement, concernant le renouvellement de la période d'essai. Il est impérative d'avoir l'accord du salarié même si une clause prévoit la possibilité du renouvellement. Dans notre cas l'employeur informe seulement du renouvellement sans l'accord du salarié.

Le salarié se dit victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Nous pouvons également nous basé sur cette hypothèse car :

[quote]

Non, le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire qu'avec l'accord exprès du salarié. Ce dernier doit être clair et non équivoque.

La rupture du contrat de travail, pendant le renouvellement de la période d'essai, peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il n'y a pas eu accord exprès du salarié.

[/quote]

Qu'en pensez vous ?

Par **Lorella**, le **29/01/2020 à 14:54**

En fait si le renouvellement de la période d'essai n'est pas valable, alors le salarié est considéré en CDI définitif. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail n'est plus libre car en dehors de la période d'essai. L'employeur doit avoir un motif réel et sérieux pour rompre le contrat de travail et utiliser la procédure de licenciement adéquate.

Dans le cas d'espèce, je peux lire :

[quote]

Le 31 mai 2013, l'employeur met fin au contrat de travail d'Hélène.

[/quote]

L'employeur utilise à tort la procédure de rupture libre dans le cas de la période d'essai.

La salariée peut saisir le CPH pour demander une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts. A vous de voir selon son ancienneté, ce qu'elle peut obtenir.

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020** à **15:10**

Sauriez-vous quels sont les règles applicables dans le cas espèce suivant svp ?

Par **Mumu6959**, le **29/01/2020** à **17:21**

Voici ma réponse pour la deuxième question de mon cas pratique, qu'en pensez-vous ?

[quote]

La salariée peut-elle obtenir des dommages et intérêts pour rupture de son contrat de travail par son employeur ?

Est-il légal de stipuler un renouvellement de période d'essai en CDI sans l'accord de la salariée ?

Aux termes de l'article L12221-23 du Code du Travail, le renouvellement de la période d'essai doit être :?

autorisé par un accord ou une convention de branche

Prévu par le contrat de travail ou la lettre d'embauche

L'employeur doit informer la salariée de sa volonté de renouveler la période d'essai et doit recueillir son accord exprès et non équivoque. Un accord tacite du salarié n'est pas suffisant pour le renouvellement.

Le non respect équivaut à une absence de renouvellement, la période d'essai prend fin et l'embauche du salarié est définitive.

Le 30 avril 2013, l'employeur l'entreprise Martin a informé sa salariée Mme Hélène du renouvellement de la période d'essai pour une durée de deux mois supplémentaires sans son accord.

En conséquence, par faute d'obligation de l'entreprise Martin, la période d'essai de Mme Hélène est terminée et son embauche est définitive.

[/quote]

Par **Lorella**, le **29/01/2020** à **19:33**

Il y a une chose que vous n'avez pas saisie :

L'employeur a mis fin au contrat de travail de la salariée en considérant que la période d'essai courait toujours et donc n'a versé aucune indemnité de rupture comme le prévoit la loi.

Or il a eu tort de le faire, puisque le contrat est devenu définitif après la période d'essai initiale ; le renouvellement n'étant pas valide, faute d'accord express écrit par la salariée.

De ce fait, l'employeur ne peut rompre librement le CDI, il doit avoir un motif réel et sérieux et engager une procédure de licenciement et selon le cas verser une indemnité de licenciement.

Les juges du CPH vont étudier la demande de la salariée et demander, en raison du non respect des lois par l'employeur, de verser à la salariée une indemnité de licenciement pour absence de cause réelle et sérieuse de cette rupture du CDI et des dommages et intérêts. Voir les textes pour connaître le montant.

Par **LouisDD**, le **29/01/2020** à **21:22**

Merci à Lorella pour toutes ces précisions

Par **Mumu6959**, le **30/01/2020** à **00:26**

Je remercie à vous deux d'avoir pris le temps nécessaire pour m'aider...

Donc pour la problématique je peux bien me partir sur :

La salariée peut-elle obtenir des dommages et intérêts pour rupture de son contrat de travail par son employeur ?

Je voulais savoir une chose, n'est-ce pas possible de tout d'abord préciser que l'employeur n'a pas eu l'accord de sa salariée en citant l'article comme je l'ai fait dans mon post précédent puis d'enchaîner la deuxième règle de droit en disant que étant donné la salariée est en CDI, l'employeur décide de sa rupture unilatéralement sans cause réelle devra des dommages et intérêts.

Je voudrais seulement que ça soit une suite logique et voudrais savoir si je peux d'abord en premier lieu parler de cette période d'essai sans l'accord qui prend un CDI puis comme enchaîné avec la rupture du CDI sans cause réelle avec ses conséquences

Par **Lorella**, le **30/01/2020** à **12:07**

[quote]

Donc pour la problématique je peux bien me partir sur :

La salariée peut-elle obtenir des dommages et intérêts pour rupture de son contrat de travail par son employeur ?

[/quote]

Après réflexion, je vous propose une autre question de droit : l'employeur était-il libre de rompre le contrat de travail à cette période ?

Les juges du CPH vont d'abord se poser cette question. Si rupture pendant la période d'essai, l'employeur est libre de mettre fin au contrat de travail sans motif et sans indemnité à verser au salarié. Ils vont vérifier que la période d'essai et son renouvellement sont bien valables. PE = conforme, mais RPE = non conforme.

La réponse des juges CPH sera : non l'employeur n'était pas libre de rompre le CDI à cette époque. Hors période d'essai, la rupture du contrat de travail doit être fondée sur un motif réel et sérieux. Dans ce cas l'employeur doit engager une procédure de licenciement (convocation, entretien et exposé du motif et échanges avec le salarié + notification par écrit de sa décision en lettre RAR) de la fin du contrat. L'employeur n'a pas respecté la loi, il doit donc verser selon le cas une indemnité de licenciement + une indemnité compensatrice de préavis + une indemnité compensatrice de Congés Payés pour solde de tout compte + des dommages et intérêts à la salariée qui a perdu son emploi.

Il est important de distinguer indemnité de licenciement et dommages et intérêts. Cela fait plusieurs fois que je vous l'explique, mais je constate que vous zappez complètement.

Les indemnités de licenciement + ... : elles sont calculées par l'employeur selon la loi et la convention collective de branche. L'employeur les verse à son salarié à la fin de son contrat. C'est seulement s'il y a conflit que le salarié fait appel au CPH .

Les dommages et intérêts : ils sont décidés par les juges du CPH lorsque le salarié est en conflit avec son employeur. Le montant est contraint selon un barème qui fixe un plancher et un plafond.

Par **Mumu6959**, le **01/02/2020** à **14:28**

Merci beaucoup pour vos précisions :)

Je pense que j'ai compris grâce à vous

Comment puis je marquer que c'est résolu afin de ne pas laisser le débat ouvert ?

Par **Isidore Beautrelet**, le **01/02/2020** à **14:52**

Bonjour

J'ai mis votre sujet en résolu

Par **Lorella**, le **01/02/2020** à **15:57**

Contente pour vous Mumu.

Sachez toutefois pour terminer qu'en raison de l'ancienneté de la salariée, elle ne touchera rien en ce qui concerne l'indemnité de licenciement ; il faut au moins 8 mois d'ancienneté

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

pour l'indemnité de préavis, elle varie en fonction de l'ancienneté et est fixée par la convention collective

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>

et pour les dommages et intérêts décidés par les juges du CPH, c'est selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, soit en l'espèce

moins de 11 salariés ou 11 salariés ou plus : maxi un mois de salaire brut

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>

Par **MA20**, le **24/03/2021** à **23:23**

Bonjour, je rebondis sur ce sujet car j'ai dû mal avec le délai de prévenance, dans ce cas et pour vous est-ce que ce délai est respecté ? Merci à l'avance