

PÉRIODE D'ESSAI – Relation de travail ayant reçu un commencement d'exécution – Signature ultérieure d'un contrat instaurant une telle période – Licéité de la rupture (non) – Violation des règles relatives au licenciement.

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 10 novembre 2004

H. contre La Poste

Mme H. a été embauchée par La Poste (direction de l'Isère) à compter du 19 janvier 2001 pour exercer des fonctions de distribution de courrier au bureau de poste de Saint-Martin-d'Hères. Aucun contrat n'a été établi lors de son entrée en fonction.

Un contrat de travail a été signé entre les parties le 1^{er} mars 2001, prévoyant une période d'essai de trois mois.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 mars 2001, La Poste a notifié à Mme H. la fin de sa période d'essai, dans les termes suivants : *"Votre embauche définitive dans notre entreprise étant soumise à une période d'essai de trois mois, celle-ci*

ne nous a pas donné satisfaction, nous entendons par la présente lettre, mettre fin au contrat de travail qui nous liait. Vous cesserez donc de faire partie de La Poste le 9 avril 2001, soit au terme d'un délai de préavis de quinze jours".

Le Conseil des prud'hommes de Grenoble, saisi par Mme H. dans une décision du 23 avril 2002, la déboutait de l'ensemble de ses demandes, au motif que la rupture était intervenue pendant la période d'essai.

Mme H. a relevé appel de ce jugement.

MOTIFS DE L'ARRÊT :

La période d'essai non prévue par la Loi, sauf pour certaines catégories de salariés, est stipulée dans nombre de conventions collectives dont celle de La Poste-France Télécom, applicable en l'espèce.

La période d'essai ne se présume pas et lorsqu'elle existe, elle doit être fixée tant dans son principe que dans sa durée dès l'engagement du salarié.

En l'espèce, il est incontestable que le contrat de travail prévoyant la période d'essai n'ayant été conclu que près d'un mois et demi après l'entrée en fonction de Mme H., celle-ci ne pouvait à son embauche avoir connaissance de l'existence de la période d'essai. La circonstance qu'elle ait approuvé, par sa signature le 1^{er} mars 2001, la période d'essai, est sans effet sur la validité de cette dernière alors même qu'elle se trouvait sous la subordination de son employeur. A cette instant, Mme H. a pu ne pas avoir un consentement libre et éclairé ;

La rupture du contrat de travail de Mme H. doit être en conséquence, déclarée sans cause réelle et sérieuse ;

Le contrat de travail de Mme H. ayant été rompu sans que soit respectée la procédure prévue aux articles L 122-14 à L 122-14-3 du Code du Travail, la salariée a subi un préjudice qui sera réparé par la condamnation de La Poste à lui payer la somme 1 100 euros à titre de dommages et intérêts ;

La rupture du contrat de travail de Mme H. ayant un caractère abusif, La Poste sera tenue de lui verser la somme de 1 100 euros à titre de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS:

Infirme le jugement ;

Dit la rupture du contrat de travail de Mme H. sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne La Poste en la personne de son représentant légal à payer à Mme H. la somme de 2 200 euros à titre de dommages et intérêts.

(M. Delpuech, prés. - M. Jacquemet, mandat. synd.)

Note.

L'arrêt ci-dessus offre l'occasion de rappeler les règles applicables à l'instauration d'une période d'essai, règles méconnues en l'espèce par un juge prud'homal peu regardant.

L'essai est une dérogation au principe d'un engagement définitif ; l'existence d'une telle période doit donc être prouvée par celui qui souhaite s'en prévaloir. La Cour rappelle en conséquence que *"la période d'essai ne se présume pas et lorsqu'elle existe, elle doit être fixée tant dans son principe que dans sa durée dès l'engagement du salarié"* (formulation empruntée à Cass. Soc. 19 fév. 1997, Bull. Civ. V n° 69). En conséquence, La Poste qui a fait signer à une salariée nouvellement embauchée un contrat comprenant une telle clause, postérieurement à son entrée en fonction, contrevient aux règles légales et notamment à l'article L. 122-14-7 troisième alinéa : *"Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir [des règles relatives au licenciement]"* (v. C. Radé "L'ordre public et la renonciation du salarié", Dr. Soc. 2002 p. 931 ; A. Jeammaud, "La renonciation du salarié", Dr. Ouv. 1997 p. 535).