



**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](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

◆ **CA PARIS, 06/11/2024,**

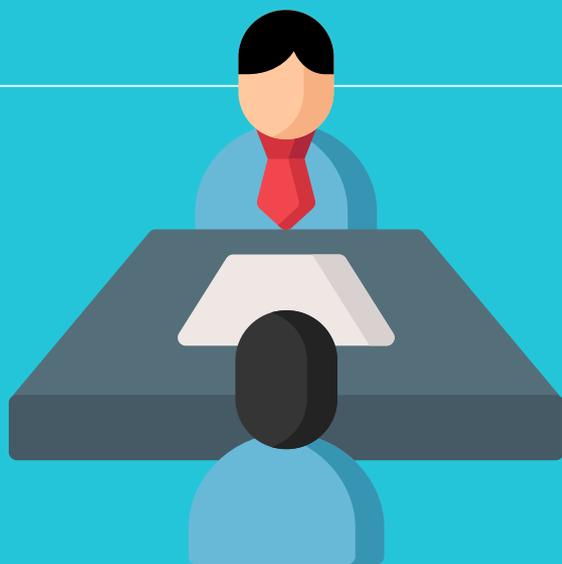
**RG n° 22/03570,**

◆ **La rupture de la période**

◆ **d'essai en raison de la**

◆ **Covid-19,**

◆ **possible ou non ?**





## Rappel des faits



Une salariée a été engagée en qualité de magasinnière à compter du 20 janvier 2020, son contrat de travail prévoyant une **période d'essai** de deux mois.

La période d'essai a fait l'objet d'un renouvellement, par accord du **16 mars 2020**, jusqu'au 15 mai 2020.

Le 17 mars 2020, en raison de la crise sanitaire, un confinement a été instauré et la salariée a dû **cesser provisoirement** d'exercer ses fonctions.

A sa reprise d'activité, le 11 mai suivant, l'employeur a **mis fin** à la période d'essai, rupture que la salariée a contesté devant les **juridictions prud'homales**.





## Règles de droit



Selon l'article L. 1221-20 du CT du CT, la période d'essai permet à l'employeur **d'évaluer les compétences** du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience.

**Sauf abus**, l'employeur peut rompre l'essai sans être tenu de justifier d'un motif.

En cas d'abus, le salarié est alors en droit de réclamer **l'indemnisation** de son préjudice (**Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-42.273**).





## Motifs de la décision



En premier lieu, la Cour d'appel indique que même si l'interruption n'a pas à être motivée, les **circonstances de la rupture** peuvent révéler une **attitude fautive** de l'employeur, la rupture pour un motif non inhérent à la personne du salarié étant considérée comme abusive.

Au cas présent, la salariée soutient qu'elle a été **confinée** et n'a plus travaillé avant le 11 mai, date de la lettre de rupture. Elle indique que n'ayant pas travaillé depuis le renouvellement de sa période d'essai, son employeur **n'a pu apprécier** ses compétences professionnelles.

Or, la cour constate **qu'aucun reproche** ou remarque n'a été adressé à la salariée relativement à ses compétences sur la première période d'essai et que la salariée n'a pas travaillé pendant la durée de son renouvellement.

La salariée soutenant que la rupture de la période d'essai n'est pas liée à ses compétences professionnelles, il **appartient à l'employeur** de démontrer que la rupture est due à un motif inhérent à la personne de la salariée, ce qu'il ne fait pas en l'espèce.

La Cour juge donc la rupture de la période d'essai comme **étant abusive**.

Elle alloue à la salariée une la somme **de 4000 euros** en réparation de son préjudice.

