

15ème législature

Question N° : 11722	De M. Aurélien Pradié (Les Républicains - Lot)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Période d'essai - Changement de carrière professionnelle - Salariés en CDI	Analyse > Période d'essai - Changement de carrière professionnelle - Salariés en CDI.
Question publiée au JO le : 07/08/2018 Réponse publiée au JO le : 05/02/2019 page : 1193 Date de signalement : 04/12/2018		

Texte de la question

M. Aurélien Pradié attire l'attention de Mme la ministre du travail sur l'absence de disposition légale concernant le changement de carrière professionnelle des salariés en CDI souhaitant bénéficier d'une période d'essai chez un futur employeur. Actuellement, la période d'essai est définie par les articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du code du travail et permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. De son côté, la jurisprudence définit la période probatoire qui permet à l'employeur d'évaluer le salarié dans ses nouvelles fonctions avant de le confirmer à un éventuel nouveau poste et au salarié de voir si le nouveau poste correspond à ses attentes. Ainsi, pour un salarié en CDI, donc sous contrat, la loi ne prévoit aucune disposition permettant de faire un essai chez un futur employeur en confidentialité, pour une durée limitée et ceci en période de ses congés (ne pénalisant pas l'employeur actuel) afin qu'il prenne la bonne décision. Le but étant de mettre tous les atouts du côté du salarié afin de conforter son choix de changement de carrière professionnelle, limitant ainsi un échec futur. Il est dommageable qu'il n'existe pas de disposition légale permettant à un employé ayant un contrat d'effectuer une période de très courte durée chez un autre employeur pour un projet professionnel nouveau, sans devoir démissionner de son poste actuel. Une telle disposition permettrait aux salariés de concrétiser un nouveau projet et aux employeurs de recruter plus facilement. Il l'interpelle donc et souhaite connaître les mesures qui pourraient être envisagées pour faire évoluer la législation sur ce point.

Texte de la réponse

Tout salarié lié par un contrat de travail est tenu à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur (article L. 1222-1 du code du travail). Cette obligation lui interdit de travailler pour un concurrent de son employeur, y compris pendant les périodes de suspension de son contrat de travail (congés payés notamment) (Cass. soc., 5 juill. 2017, pourvoi n° 16-15.623, arrêt n° 1230 FS-P+B). En revanche, le cumul entre plusieurs emplois non concurrentiels est possible dans la limite de la durée maximale du travail (article L. 8261-1 du code du travail) et si le contrat de travail ne comporte pas de clause d'exclusivité. Ces règles s'appliquent également lorsque le salarié effectue une période d'essai auprès d'un nouvel employeur puisque cette période, située au début de la relation de travail, correspond à des conditions normales d'emploi. Toutefois, certains employeurs et salariés peuvent souhaiter vérifier l'adéquation avec le poste proposé avant de conclure un contrat de travail, dans le cadre d'un test professionnel. Ce test est destiné à contrôler la qualification et l'aptitude du candidat à occuper l'emploi auquel il

postule. Contrairement à la période d'essai, sa durée est nécessairement très limitée et n'implique pas que le candidat soit placé dans des conditions normales d'emploi. Cette pratique n'est pas prévue par la loi, mais les partenaires sociaux sont intervenus, dans certaines branches, pour encadrer son utilisation en limitant sa durée (quelques heures ou quelques jours) et en prévoyant une indemnité fixée sur la base de la rémunération minimale applicable pour l'emploi auquel postule le salarié. La justification du recours à un essai professionnel et les conditions de sa mise en œuvre, notamment sa durée, dépendent en effet de l'activité concernée. Il revient au juge de contrôler les abus en vérifiant que le candidat n'a pas été placé dans des conditions normales d'emploi. De par sa nature, ce type de test n'est donc pas visé par les règles existantes en matière de cumul d'emplois. Il ne semble pas souhaitable de remettre en cause ces principes, qui préservent un équilibre entre liberté du travail et protection des intérêts légitimes de l'entreprise.