

06/07/2017

Comment résilier le contrat de travail d'un employé pendant la période d'essai ?

Exemple de jurisprudence

Mme Han (l'Employée) a été recrutée par son nouvel employeur (l'Employeur) le 1er décembre 2015 en tant que Directrice des Ressources Humaines. Sa période d'essai d'une durée de trois mois expirait le 29 février 2016. Le manuel des employés de l'Employeur précise que « un employé sera considéré comme ne satisfaisant pas les conditions de recrutement dans le cas où il aurait triché, dissimulé des faits ou en cas de faible capacité de travail... ».

L'Employeur a résilié le contrat de travail de l'Employée le 29 février 2016 sur la base de l'article 39 alinéa 1 de la Loi de la RPC sur les Contrats de travail en invoquant l'incapacité de l'Employée de passer avec succès l'évaluation à l'issue de la période d'essai.

L'Employée a déposé plainte contre l'Employeur¹ en demandant aux juges de statuer (i) sur l'illégalité de la résiliation de son contrat de travail et (ii) d'exiger sa réintégration au sein de l'Employeur et la poursuite de son contrat de travail.

Pendant la procédure, l'Employeur a notamment présenté les pièces suivantes :

- L'offre d'embauche, le manuel des employés, la description de poste, ainsi qu'un enregistrement audio réalisé lors de son entretien d'embauche, etc..., afin de démontrer qu'il a bien informé explicitement l'Employée des conditions de son recrutement.
Cependant, aucun de ces éléments n'est signé par l'Employée.
- Le formulaire de recrutement, le CV, la copie des diplômes de l'Employée démontrant que l'Employée a effectué des fausses déclarations quant à son niveau de formation et son expérience professionnelle, et que dans ces conditions, elle ne satisfait pas aux conditions de recrutement.
- Les compte-rendu d'activités hebdomadaires envoyés par mail par l'Employée, les horaires de travail et des documents internes, etc démontrant que l'Employée n'a pas mené à bien la plupart de ses tâches durant la période d'essai.

Jugement

Le tribunal de seconde instance (le Tribunal) a confirmé l'illégalité de la résiliation du contrat de travail en invoquant les motifs suivants:

¹ En Chine, les litiges en droit du travail sont soumis au système "un arbitrage et deux jugements", étant précisé que la procédure d'arbitrage doit intervenir en premier.

- (i) les éléments de preuves soumis par l'Employeur ne sont pas suffisants pour démontrer que l'Employeur a bien informé l'Employée des conditions de recrutement, notamment du fait de l'absence de la signature de l'Employée ;
- (ii) ils ne permettent pas de démontrer que l'Employeur a fait passer une évaluation à l'Employée à la fin de la période d'essai ;
- (iii) enfin, ils ne permettent pas de démontrer que l'Employée ne satisfait pas aux conditions de recrutement.

Cependant, parallèlement, le Tribunal n'a pas donné suite à la demande de l'Employée d'être réintégrée dans ses fonctions, pour les motifs suivants :

- Le poste de directeur des ressources humaines est un poste de cadre important. Lorsque le poste est vacant, l'employeur est dans l'obligation de recruter un nouveau directeur le plus rapidement possible. Or, l'Employeur a effectivement recruté un nouveau directeur des ressources humaines après le départ de l'Employée.
- La relation de confiance entre l'Employeur et l'Employée a été irrémédiablement détruite, et il leur est ainsi impossible de continuer l'exécution du contrat de travail.
- L'Employée a bien accepté d'être réintégrée à une autre position, mais son refus d'accepter une baisse de sa rémunération, rend la réintégration impossible.

Analyse

Nous sommes ici en présence d'un cas typique de litige lié à la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai. Conformément à la loi sur les contrats de travail de la RPC, l'employeur est en droit pendant la période d'essai de résilier unilatéralement le contrat de travail d'un employé, sans préavis et sans paiement d'indemnité de licenciement, dans la mesure où il est en mesure de démontrer que l'employé ne satisfait pas aux conditions de recrutement. L'employeur doit justifier les motifs de sa décision à l'employé lors de la résiliation du contrat de travail.

Cependant, il s'avère qu'en pratique, il n'est pas toujours très simple d'appliquer la loi.

L'exemple ci-dessus démontre l'importance de l'obligation de communication des conditions de recrutement à l'employé : lors de chaque nouveau recrutement, l'employeur doit expliquer clairement à l'employé les conditions du recrutement, et bien spécifier qu'une évaluation aura lieu à la fin de la période d'essai. En l'absence de cette information préalable, l'employeur n'aura aucun fondement lui permettant de conclure que l'employé ne satisfait pas aux conditions de recrutement.

Les conditions de recrutement se trouvent généralement dans la description de poste qui présente les devoirs et responsabilités attachées à la position de l'employé, et éventuellement également des objectifs précis à atteindre pendant la période d'essai, elles peuvent aussi se trouver dans le contrat de travail. Enfin, le règlement intérieur de l'employeur peut également prévoir les critères pris en compte pour déterminer si un employé satisfait ou non aux conditions de recrutement.

Un autre élément important est la méthode utilisée pour informer l'employé des conditions de recrutement. Dans notre exemple, compte tenu de l'absence de la signature de l'Employée, le Tribunal a considéré que cette dernière n'avait pas été informée des conditions de recrutement. Il est donc important de faire signer les conditions de recrutement par chaque nouvel employé, ce qui permettra si nécessaire de démontrer que l'employé en a bien pris connaissance et qu'il est bien informé qu'il fera l'objet d'une évaluation à l'issue de la période d'essai. Certes d'autres méthodes alternatives peuvent être utilisées pour démontrer que

l'employé est informé des conditions de recrutement, tels que l'envoi de ces dernières par email directement à l'employé, ou encore leur publication sur les sites de recrutement, mais rien n'est aussi efficace qu'une simple signature de l'employé.

Tips

Nous vous conseillons de veiller aux points suivants lors du recrutement d'un employé afin d'éviter la survenance de problèmes particuliers lors de la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai :

- Prévoir, dans le règlement intérieur ou à défaut dans le contrat de travail, une politique d'évaluation des performances des employés à l'issue de la période d'essai, comprenant les éléments de cette évaluation, la procédure, et les standards applicables ;
- Exiger de tout nouvel employé la signature des conditions de recrutement et de la politique d'évaluation, à savoir en pratique : la signature de la description de poste, et du règlement intérieur/contrat de travail ;
- Collecter et conserver tous les éléments écrits permettant de démontrer les erreurs de l'employé, ses faiblesses ou ses fautes pendant la période d'essai ;
- Si possible, réaliser l'évaluation à plusieurs de façon à avoir un document signé par plusieurs salariés, et bien s'assurer que l'employé signe le document d'évaluation ;
- Si nécessaire, organiser plusieurs évaluations à intervalle régulier pendant la période d'essai ;
- Avant de résilier le contrat de travail, il est souhaitable de proposer à l'employé de démissionner, ce qui est mieux pour sa carrière. En cas de refus de l'employé, la notification de résiliation du contrat de travail doit lui être remise en main propre (avec signature de l'employé) ou envoyée par courrier EMS au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

GAO Jing
DS AVOCATS Bureau de Beijing