



# Une période d'essai de 6 mois n'est pas excessive au regard de la catégorie d'emploi du salarié selon la Cour de cassation (Cass.soc., 7 juillet 2021, n°19-22.922)

Commentaire d'arrêt publié le **04/08/2021**, vu **1504 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Dans cet arrêt du 7 juillet 2021, la Cour de cassation ne juge pas déraisonnable une période d'essai de six mois d'un salarié, au regard de la catégorie d'emploi qu'il occupe.**

## **1) Faits**

Un salarié a été engagé en qualité de conseiller commercial auxiliaire à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 par une société.

Le contrat de travail stipulait en particulier une obligation d'accomplir une période d'essai de six mois, sans possibilité de renouvellement.

Toutefois, l'employeur a mis fin à la période d'essai le 13 septembre 2016, soit plus de trois mois après le début du contrat de travail, estimant que le salarié ne présentait pas les compétences nécessaires à l'exécution des fonctions et des missions qui lui ont été confiées.

Alors, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de demander que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et non comme une simple rupture de la période d'essai en raison de sa durée déraisonnable.

Par un arrêt du 20 août 2019, la cour d'appel de Metz a fait droit à la demande du salarié jugeant qu'est déraisonnable une période d'essai dont la durée est de six mois, au visa de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail, et a par conséquent déclaré que la rupture du contrat de travail du salarié s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et a alors condamné l'employeur à payer des sommes à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Plus particulièrement, la cour d'appel a énoncé qu'est « déraisonnable, au visa de la convention n° 158 de l'OIT et au regard de la finalité de la période d'essai et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et de l'exclusion des règles de licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois ».

L'employeur s'est donc pourvu en cassation sur le fondement de l'article L1221-20 du code du travail qui définit la période d'essai comme permettant « 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 ».

## **2) Moyens**

L'employeur fait grief à l'arrêt de la cour d'appel de dire qu'est déraisonnable une période d'essai dont la durée est de six mois.

Pour soutenir le contraire, l'employeur souligne tout d'abord, en application de l'article 2 de la convention OIT n°158, que la période d'essai doit, certes présenter un caractère raisonnable, mais que celui-ci s'apprécie « compte tenu de la finalité de la période d'essai pour permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans les conditions normales d'exécution de son travail, au regard de la nature des fonctions et des missions confiées au salarié et de la durée nécessaire pour s'assurer que ce dernier a bien toutes les qualités nécessaires pour les assumer ».

L'employeur expose donc par la suite, la nature spécifique des fonctions et missions confiées au salarié afin de justifier une si longue durée de la période d'essai.

En effet, la fonction du salarié impliquait un contact direct avec la clientèle et la mission de faire souscrire à cette dernière des contrats d'assurance dont les modalités pouvaient avoir des conséquences patrimoniales importantes.

De plus, le salarié devait répondre à un devoir de conseil, étant susceptible d'engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

En outre, l'employeur explique que « les personnes recrutées pour exercer de telles fonctions devaient, au terme d'un stage de formation d'un mois leur permettant d'obtenir une habilitation à présenter des contrats d'assurance au public, exercer pendant cinq mois en qualité de conseiller commercial auxiliaire sous la tutelle d'un conseiller commercial chevronné avant de devenir conseiller commercial titulaire ».

Par conséquent, l'employeur défend que la durée de la période d'essai de six mois était nécessaire et non déraisonnable « au regard des contraintes juridiques intrinsèques au secteur de l'assurance pour appréhender le sérieux et les compétences de salariés conduits à représenter la société d'assurance auprès de sa clientèle dans le cadre d'une activité soumise à des risques juridiques importants ».

## **3) Une période d'essai d'une durée de six mois est-elle raisonnable si elle est justifiée par les exigences d'une catégorie d'emploi particulière ? Oui, répond la cour de cassation.**

La Cour de cassation répond par l'affirmative, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur le fondement des principes posés par la convention n°158 de l'OIT selon lesquels « peuvent être exclus du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la convention, les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ».

A cet effet, la Cour de cassation ne juge pas déraisonnable la période d'essai de six mois du salarié, au regard de la catégorie d'emploi qu'il occupe et qui nécessite que l'employeur évalue plus longtemps les compétences du salarié dans les conditions normales d'exécution de son travail, de ses différentes fonctions et missions.

Par conséquent, la durée de la période d'essai était raisonnable et donc par-là, la rupture du contrat de travail ne s'analyse pas en licenciement sans cause réelle et sérieuse car la rupture de la période d'essai est en principe libre.

Cette solution se présente désavantageuse pour les salariés mais conduit les juges du fond à préciser leur analyse afin de spécifier leurs jugements au regard de la spécificité des espèces.

**Source :**

- [Cass.soc., 7 juillet 2021, n°19-22.922](#)

Frédéric CHHUM, Avocat à la Cour et Membre du Conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Sarah BOUSCHBACHER juriste  
CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail : [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083