



La période d'essai du contrat à durée indéterminée : Renouvellement et rupture

publié le 14/05/2015, vu 5118 fois, Auteur : [H. PORTIER](#)

Article traitant de la période d'essai du contrat à durée indéterminée, du renouvellement et de la rupture de celle-ci.

1° La période d'essai : objectif, conditions et durée

Le double objectif de la période d'essai

L'article L.1221-20 du Code du travail prévoit que la période d'essai comporte un objectif double :

D'une part, elle doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience.

D'autre part, la période d'essai a également pour dessein de mettre le salarié en mesure d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Au cours de cette période, lors de laquelle les parties s'évaluent mutuellement, les règles relatives à la rupture unilatérale du contrat de travail (Règles relatives au licenciement et à la démission) ne s'appliquent pas.

Une opposabilité de la période d'essai soumise à conditions :

L'opposabilité de la période d'essai au salarié est soumise à plusieurs conditions :

-Tout d'abord, il faut savoir que la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. (**Article L.1221-23 du Code du travail**).

La période d'essai doit en effet être impérativement prévue dans le contrat de travail, dans son principe et sa durée, dès l'engagement du salarié. (**Cour de cassation chambre sociale, 28 juin 2000, n°98-45.182**).

-Par ailleurs, le contrat de travail doit être signé par le salarié, sinon la période d'essai ne saurait lui être opposable. (**Cour de cassation chambre sociale 13 décembre 2000, n°98-44.464**);

Le Point de départ de la période d'essai, insusceptible d'être différé

Le point de départ de la période d'essai se situe impérativement au commencement de l'exécution du contrat de travail. (**Cour de cassation, chambre sociale, 28 juin 2000, n° 98-45.349**).

Dès lors, le fait que le salarié ait débuté son contrat de travail en effectuant une formation hors de l'entreprise ne saurait avoir pour effet de différer le point de départ de la période d'essai.

L'encadrement légal et jurisprudentiel de la durée de période d'essai

La durée maximale de la période d'essai, opposable au salarié dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée est encadrée par l'article L.1221-19 du Code du travail.

Elle est de :

- Deux mois pour les ouvriers et employés ;
- Trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- Quatre mois pour les cadres.

Depuis la loi du 25 août 2008, ces durées maximales doivent être impérativement être respectées.

Celles-ci, supportent néanmoins deux exceptions :

- Tout d'abord, il convient d'observer que le salarié peut se voir opposer une durée de période d'essai plus courte, si celle-ci est contenue dans un accord collectif conclu après le 26 juin 2008.
- Ensuite, l'employeur est en droit d'imposer à son collaborateur une durée de période d'essai plus longue, si celle-ci résulte d'un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008, ou plus courte

En ce qui concerne les périodes d'essai plus longues et instaurées dans le cadre d'un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008, la prudence s'impose.

La durée de l'essai ne doit en effet pas être excessive, compte tenu des fonctions exercées par le salarié.

En atteste notamment un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation rendu en date du 10 mai 2012, au visa de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail.

Il était en l'espèce question d'une assistante commerciale, dont les fonctions consistaient à accueillir et à orienter la clientèle. Le contrat de travail, conformément à la convention collective applicable comportait une période d'essai d'une durée de six mois.

La chambre sociale a considéré : « *Qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois* ».

2°Le renouvellement conditionné de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai consiste à reconduire la période d'essai initiale pour la même durée.

Il convient d'observer qu'il ne peut y avoir qu'un seul et unique renouvellement de la période d'essai.

Le renouvellement de la période d'essai est subordonné à trois conditions.

- La faculté de renouveler la période d'essai doit tout d'abord être prévue par un accord de branche étendu. (**Article L.1221-21 du Code du travail**)
- Par ailleurs depuis la loi du 25 juin 2008, Le renouvellement doit être prévu par le contrat de

travail ou la lettre d'engagement. (**Article L.1221-23 du Code du travail**).

-Enfin, pour que le renouvellement de la période d'essai soit opposable au salarié, il faut que ce dernier ait fait valoir son accord express et non équivoque, au cours de la période initiale.

-Attention : L'accord du salarié ne peut résulter de sa signature sur un document émanant de l'employeur. La chambre sociale de la Cour de cassation a en effet considéré que « *La prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur* ». (**Cour de cassation, chambre sociale, 25 novembre 2009, n°08-43.008**).

Enfin, il convient d'observer que L'article L.1221-21 du Code du travail prévoit que la période d'essai ne peut excéder, renouvellement compris :

—Quatre mois pour les ouvriers et employés ;

—Six mois pour les agents de maîtrise ;

—Huit mois pour les cadres.

3°La rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai n'est ni une démission, ni un licenciement.

Il ne pèse en conséquence, sur les parties aucune obligation de motiver la rupture de la période d'essai (**Cour de cassation chambre sociale 20 octobre 2010, n°08-40.822**)

Néanmoins, lorsque les parties au contrat de travail envisagent de rompre la période d'essai, elles doivent se soumettre au respect d'un délai de prévenance. Ce délai de prévenance consiste à faire connaître à la partie adverse son intention de rompre la période d'essai, en amont de la rupture, afin de permettre à la partie cocontractante d'anticiper les conséquences de la rupture.

Lorsque l'employeur prend la décision de rompre la période d'essai avant son terme, il doit en conséquence observer un délai de prévenance, encadré par l'article L.1221-25 du Code du travail. Il doit en effet prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures, en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre huit jours et un mois de présence, deux semaines après un mois d'essai, un mois après trois mois de présence.

Bien que le non-respect du délai de prévenance n'emporte pas requalification de la rupture de la période d'essai en licenciement, l'employeur devra faire preuve de diligence et notifier en temps voulu la rupture de la période d'essai. En effet, si tel n'est pas le cas, l'employeur pourra être contraint de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis, si ce dernier ne peut exécuter intégralement le préavis (**Cour de cassation, chambre sociale 23 janvier 2013, n°11-23.428**).

Lorsque le salarié prend la décision de rompre la période d'essai, il doit également observer un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours (**Article L.1221-26 du Code du travail**).

On observera que pour des raisons de preuve, il est impératif de notifier la rupture de la période d'essai, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en mains propre en double exemplaires.

Cette étude relative à la période d'essai, son renouvellement et sa rupture ne saurait être considérée comme étant exhaustive.

Pour toute question relative à la période d'essai, sa rupture et son renouvellement, il vous appartient d'entrer en contact avec un avocat, en droit du travail qui vous assistera et répondra à vos interrogations lors de la mise en œuvre de cette procédure.

H. PORTIER

Elève avocat

Eda Sud-Est

13004 Marseille