



Le renouvellement de la période d'essai

publié le **15/12/2012**, vu **2795 fois**, Auteur : [Maître Adrien Serre](#)

Le renouvellement de la période d'essai est un acte très formaliste qui nécessite pour l'employeur de respecter un certain nombre de formalités. Dans le cas contraire, la sanction pourrait s'avérer lourde puisque le contrat de travail serait considéré comme déjà formé.

I/ Les conditions de renouvellement de la période d'essai

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 quatre conditions cumulatives doivent être réunies:

- la période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois
- un accord de branche étendu doit prévoir la possibilité d'un renouvellement en vertu de l'article L 1221-21. Cet accord doit fixer les conditions et les durées de ce renouvellement dans le respect des durées maximales légales.
- la lettre d'engagement ou le contrat de travail stipule expressément cette possibilité d'après l'article L 1221-23 du Code du travail.
- enfin la période d'essai renouvellement compris ne doit en aucun cas dépasser:
 - quatre mois pour les ouvriers et employés,
 - six mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
 - huit mois pour les cadres.

II/ Un renouvellement subordonné à l'accord exprès du salarié.

Même s'il est prévu tant par la convention collective que le contrat de travail, le renouvellement de la période d'essai requiert nécessairement l'accord exprès du salarié. Cet accord doit être sollicité au cours de la période initiale (Cass. Soc. 10 mai 2001, n°99-42.865).

Dès lors, le renouvellement ne peut pas résulter d'une décision unilatérale de l'employeur (notamment dans ce sens, Cass. Soc. 11 mars 2009, n°07-44.090; Cass. Soc. 26 janvier 2011, n°09-42.270), de même, les parties ne peuvent pas convenir d'un renouvellement tacite de la période d'essai (Cass. Soc. 21 janvier 2004, n°01-46.840) et enfin, ni le contrat, ni la convention collective ne peuvent prévoir dès l'origine et de manière certaine le renouvellement de la période d'essai (Cass. Soc. 17 janvier 1995, n°91-43.011).

En outre, l'accord du salarié doit être parfaitement clair et non équivoque. Ainsi, il ne saurait résulter de la seule poursuite de son activité (Cass. Soc. 4 oct. 2000, n°98-44.458), de sa passivité ou de son absence de réserve sur le contenu de la lettre l'avisant du renouvellement de

son essai (Cass. Soc. 6 mars 1996, n°93-40.080).

De même, n'a pas été admis comme clair et non équivoque:

- un accord résultant de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur (Cass. Soc. 25 novembre 2009, n°08-43.008).

- la signature apposée sur le document d'évaluation adressé par l'évaluateur à l'employeur et préconisant la reconduction ne peut valoir accord exprès du salarié au renouvellement (Cass soc. 15 mars 2006, n°04-46.406).

Par conséquent, il est nécessaire pour l'employeur d'être particulièrement vigilant lors de ce renouvellement. Si la période d'essai a été irrégulièrement renouvelée, les juges considéreront que le salarié était embauché définitivement aux termes de la période initiale. Toute rupture du contrat pendant la période renouvelée serait alors considérée comme un licenciement, souvent sans cause réelle et sérieuse, puisqu'aucune lettre de licenciement n'existe.