Image not found or type unknown

SANCTION DU DETOURNEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

publié le **24/08/2012**, vu **8316 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Soc, 13/06/2012, pourvoi N°11-15283 et Soc, 13 juin 2012 Pourvoi N°10-28286 et Cass. Soc, 11 janvier 2012, pourvoi n° 10-17945 Cette période doit permettre d'évaluer les compétences du salarié notamment au regard de son expérience, de son adéquation au poste proposé et rien de plus, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD. Ainsi, son objet et son renouvellement doivent être ni abusifs ni détournés de leur finalité...

Soc, 13/06/2012, *pourvoi N°11-15283* et **Soc, 13 juin 2012** Pourvoi N°10-28286 et **Cass. Soc, 11 janvier 2012,** *pourvoi n° 10-17945*

Cette période doit permettre d'évaluer les compétences du salarié notamment au regard de son expérience, de son adéquation au poste proposé et rien de plus, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD.

Ainsi, son objet et son renouvellement doivent être ni abusifs ni détournés de leur finalité...

I- Analyse des Jurisprudences clés

A) **Soc, 13/06/2012**,pourvoi N°11-15283 rejet et **Soc. 13 juin 2012** *Pourvoi n°10-28286*

Lorsque l'employeur a déjà par le passé, évalué les compétences et l'expérience d'un salarié, s'il l'embauche dans les mêmes fonctions que celles exercées précédemment, il ne peut prévoir de période d'essai au contrat de travail.

dans les deux éspèces précitées la Cour de cassation limite le recours à la période d'essai dans ce cas.

Malgré l'accord des parties sur la durée de la période d'essai, les juges ont désormais l
e pouvoir de juger que la rupture durant la période d'essai s'analyse en un licenciement aux torts de l'employeur lorsque cette durée est « déraisonnable » .

B) Cass. Soc, 11 janvier 2012, *pourvoi n° 10-17945*

est venue rajouter une condition essentielle de durée; estimant "***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, renouvellement inclus, atteint un an »***

Ainsi la cour considère qu'une période d'essai de UN an appréciée dans sa globalité, avec sa période de renouvellement prise en compte est déraisonnable au regard de sa finalité, puisqu'elle exclut la procédure de licenciement durant cette période.

En l’espèce, un cadre directeur d’un magasin « Champion », avait signé un CDI avec une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois.

Dans le cadre du renouvellement l'employeur avait notifié la rupture de sa période d'essai presque à son terme.

Pour le salarié, une telle rupture de contrat après expiration de la période d'essai aurait dû viser un licenciement.

Il a ainsi plaidé à la rupture abusive, et sollicité, outre des dommages et intérêts pour rupture abusive, le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents.

Refus de la cour d'appel au regard de la convention collective nationale du commerce de gros et de détail alimentaire, applicable, laquelle envisage dans l'article 2 de l'annexe III intitulé « cadres » que la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois après accord entre les parties.

Pour la cour, la durée de la période d'essai portée au contrat de travail de 6 mois renouvelable est en respect des dispositions conventionnelles et n'est pas excessive eu égard à la qualification professionnelle du salarié et à la finalité de la période d'essai ,destinée à permettre l'évaluation des compétences, de la capacité à diriger, à prendre en main la gestion d'un magasin dans son ensemble et à "manager" l'ensemble du personnel.

Censure de la cour de cassation.

« ***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, renouvellement inclus, atteint un an, la cour d'appel a violé la convention internationale susvisée*** ».

Cette décision est fondée sur les dispositions de l'article 2-2, b) de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail qui prévoit que la durée de la période d'essai doit être fixée d'avance et être raisonnable.

Il convient de préciser que l'article L.1221-19, 3° du Code du travail, prévoit une période d'essai maximale de quatre mois pour les cadres.

L'article L.1221-21, 3° envisage son renouvellement une fois si un accord de branche étendu le prévoit**,avec une durée, renouvellement inclus , ne pouvant dépasser huit mois pour les cadres**.

Dans notre arrêt, censure parce que la période de six mois renouvelable pour les cadres atteignait 12 mois, soit au delà de la durée maximale de huit mois renouvellement compris...

Il faudra donc veiller à ce que le renouvellement de l'essai n'aille pas au delà d'une année...en respect des dispositions de l’’article **L. 1221-21** du code du travail qui dispose.

« La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;

- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

- 8 mois pour les cadres.

II- Présentation des jurisprudences clés

A) Soc,13/06/2012, pourvoi N°11-15283-rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 17 mars 2011), que M. X... a été engagé par l'association R. (le réseau) en qualité d'employé administratif et commercial le 8 juillet 2008 ; que par convention du même jour, le réseau a mis M. X... à la disposition de la société T. à compter du 1er septembre 2008, pour une période d'un an avec un minimum incompressible de 6 mois, pour y occuper les fonctions d'employé administratif et commercial ; que M. X... a donné sa démission au réseau le 26 février 2009 et a été engagé par contrat de travail du 27 février 2009, à effet au 1er mars suivant, par la société T. en qualité d'employé administratif et commercial, avec une période d'essai d'un mois ; que cette société a mis fin à l'essai le 24 mars 2009 ; qu'invoquant l'illicéité de la période d'essai, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande, alors, selon le moyen, que sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires ou situation de coemploi, les contrats de travail successifs avec plusieurs employeurs ne permettent pas au salarié de se prévaloir à l'égard de son employeur de l'ancienneté acquise auprès d'un précédent employeur ; que lorsque le salarié d'une première société qui l'avait mis à disposition d'une seconde a démissionné pour signer un contrat de travail avec celle-ci, la période d'essai convenue avec le nouvel employeur est opposable au salarié ; qu'en effet, lorsque ce n'est pas le même contrat de travail qui s'est poursuivi, il rentre dans les prérogatives du nouvel employeur d'évaluer les compétences de son salarié au commencement de l'exécution du contrat de travail, sans que le travail accompli antérieurement à la signature de ce contrat, sous la subordination juridique du précédent employeur, ne prive le nouvel employeur du droit de se prévaloir d'une période d'essai ; qu'en l'espèce, il est acquis aux débats que M. X... a été salarié de l'association "R.", entre juillet 2008 et février 2009 et mis à disposition de la société T. ; que le 26 février 2009, M. X... a démissionné de l'association et signé un nouveau contrat de travail avec la société T. prévoyant expressément un essai d'un mois ; qu'en décidant que la période d'essai n'était pas opposable au salarié, cependant qu'elle avait été expressément et librement convenue entre M. X... et son nouvel employeur la société T. et se situait au commencement même de l'exécution de ce contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-20 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la société T. avait déjà pu évaluer les compétences de M. X... dans son travail et que c'était en raison de ses compétences reconnues et de l'expérience acquise chez elle au cours de la mise à disposition du salarié qu'elle l'avait embauché dans les mêmes fonctions, a pu décider que la stipulation d'une période d'essai était abusive ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi ;

B) Cass / Soc. 13 juin 2012,Pourvoi n°10-28286

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Sur le moyen unique :

Vu l'article L1242-10 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., épouse Y..., a été engagée en qualité d'employée de service par la société française de services en vertu de quatre contrats à durée déterminée, conclus en mai et juin 2006, d'une durée globale de 14 jours, puis, le 1er juillet 2006, pour un même emploi, par un contrat à durée déterminée de 6 mois et un jour prévoyant une période d'essai d'un mois ; que l'employeur a rompu ce dernier contrat le 31 juillet 2006 ; que contestant que la rupture soit intervenue au cours de la période d'essai, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que les contrats antérieurs ayant été conclus pour une durée de quelques jours seulement, la stipulation d'une nouvelle période d'essai ne revêtait pas de caractère abusif, l'employeur étant fondé à soutenir qu'il n'avait alors pu définitivement se convaincre, en si peu de temps, de la réalité des aptitudes de la salariée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée avait, pendant une durée de 14e jours au cours des mois de mai et juin 2006, exercé le même emploi d'employée de service auprès du même employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, ce dont il résultait que cette durée devait être déduite de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat, de sorte que la rupture intervenue le 31 juillet 2006 était postérieure à l'expiration de la période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;
Remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

C) Soc,11 janvier 2012,*N° de pourvoi: 10-17945*

Sur le moyen unique :

Vu les principes posés par la Convention internationale n° 158 sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 paragraphe 2 b ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 2 novembre 2006 en qualité de directeur de magasin « Champion » à Lézignan, catégorie cadre niveau 8, par la société Lezidis, suivant contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une période d’essai de six mois renouvelable une fois ; que le 30 avril 2007, la période d’essai a été renouvelée suivant lettre de l’employeur signée le jour-même par le salarié ; que l’employeur a notifié au salarié le 22 octobre 2007 la rupture de sa période d’essai ; que contestant la rupture de son contrat de travail, M. X... a saisi la juridiction prud’homale ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que le contrat de travail a été rompu par l'employeur après l'expiration de la période d'essai et que cette rupture produit les effets d'un licenciement, l'arrêt retient que la convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, applicable, stipule dans son article 2 de l'annexe III intitulé « cadres » que la durée normale de la période d'essai est fixée à 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois après accord entre les parties, que l'article 2 du contrat de travail de M. X... prévoit « une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois d'un commun accord » et par la suite reprend mot pour mot les termes de la convention collective sur la faculté de se séparer et le délai de prévenance ; que la durée de la période d'essai fixée dans le contrat de travail de 6 mois renouvelable est strictement conforme aux dispositions conventionnelles applicables ; que cette durée n'est pas excessive eu égard non seulement à la qualification professionnelle du salarié mais également à la finalité de la période d'essai qui est de permettre l'évaluation de ses compétences, de sa capacité à diriger, à prendre en main la gestion d'un magasin dans son ensemble et à "manager" l'ensemble du personnel ;

Qu'en statuant ainsi alors 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, renouvellement inclus, atteint un an, la cour d'appel a violé la convention internationale susvisée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que le contrat de travail a été rompu par l'employeur après l'expiration de la période d'essai et que cette rupture produit les effets d'un licenciement, l'arrêt rendu le 24 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société Lezidis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Lezidis à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l’arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze janvier deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils pour M. X....

Le moyen reproche à l’arrêt attaqué D’AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce qu’il soit dit que le contrat de travail a été rompu par la société LEZIDIS (employeur) après l’expiration de la période d’essai et que cette rupture produit les effets d’un licenciement, et à ce qu’en conséquence, la société LEZIDIS soit condamnée à lui verser des dommages-intérêts de 30.000 euros, 9.425 euros à titre de rappel d’indemnité compensatrice de préavis et de 942,50 euros à titre de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... a été engagé en qualité de directeur de magasin CHAMPION le 2 novembre 2006 prévoyant une période d’essai de six mois renouvelable une fois ; que le 30 avril 2007, la période d’essai a été renouvelée suivant lettre de l’employeur signé le jour même par le salarié et libellée en ces termes : « Conformément à l’article I du contrat de travail qui nous lie et conformément à notre accord, je vous confirme que votre période d’essai est renouvelée pour une durée de six mois à compter du 2 mai 2007. Celle-ci se termine donc le 1er novembre 2007 » ; que par courrier du 22 octobre 2007, l’employeur a notifié au salarié la rupture de sa période d’essai, avec le paiement d’un mois de préavis, lequel pouvait se terminer avant son terme selon l’achèvement des tâches ; que le 26 octobre 2007, l’employeur a dispensé le salarié de l’exécution de son préavis ; que le contrat en litige qui a été conclu le 2 novembre 2006 donc avant la publication de la loi du 25 juin 2008 laquelle a précisé l’exigence légale et les modalités de la période d’essai n’est pas soumis à cette loi ; que la convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, applicable, stipule en son article 2 de l’annexe III intitulé « cadres » que « la durée normale de la période d’essai est fixée à 3 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois après accord entre les parties ; pendant les trois premiers mois, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant le reste de la période d’essai et jusqu’au dernier jour de celle-ci inclusivement, les parties se préviendront au moins 15 jours à l’avance de leur intention de se séparer ; au-delà de la première période d’essai de 6 mois, ce préavis est porté à un mois » ; que l’article 2 du contrat de travail de Monsieur X... prévoit « une période d’essai de 6 mois renouvelable une fois d’un commun accord » et reprend mot pour mot les termes précités de la convention collective ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

QUE la durée de la période d'essai n'est pas excessive eu égard non seulement à la qualification professionnelle du salarié mais aussi à la finalité de la période d'essai qui est de permettre l'évaluation de ses compétences, de sa capacité à diriger, à prendre en main la gestion d'un magasin dans son ensemble et à manager l'ensemble du personnel ; que dans sa durée totale de six mois renouvelée soit un an, cette période d'essai situe dans les limites fixées par la loi du 25 juin 2008 qui a prévu pour les cadres une durée maximum de quatre mois renouvelable à hauteur de huit mois, ce qui fait une durée totale également d'une année ; que la durée de la période d'essai en litige n'était pas dès le départ d'un an comme dans la jurisprudence citée par l'intimé ; que le caractère raisonnable de la période d'essai au sens de l'article 2-2, b) de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail est démontré ;

ET QU'aucune irrégularité ne peut être retenue dans le renouvellement de la période d'essai ; que le renouvellement doit être prévu au contrat et résulter d'un accord exprès et non équivoque du salarié ; que non seulement la possibilité de renouveler figure au contrat mais aussi il est produit au débat le fax du 30 avril 2007 envoyé à l'employeur par le salarié qui a apposé sa signature et a écrit de sa main la mention « bon pour accord », ce qui manifeste son consentement exprès et sa volonté claire et non équivoque ; que l'argumentation du salarié pour remettre en cause son accord n'est étayée par aucun élément ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties au cours de la période d'essai, et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié, laquelle ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur ; qu'en relevant que, non seulement la possibilité de renouveler l'essai figurait au contrat, mais aussi qu'il était produit au débat le fax du 30 avril 2007 envoyé à l'employeur par le salarié qui avait apposé sa signature et écrit de sa main la mention « bon pour accord », ce dont elle a déduit que le salarié avait manifesté son consentement exprès et sa volonté claire et non équivoque, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait, a violé, par fausse application, les dispositions de l'article L.1231-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'article 2-2, b) de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail exclut du champ d'application de cette convention, relative aux garanties attachées au licenciement, les travailleurs effectuant une période d'essai à la condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ; qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, la durée contractuelle d'une période d'essai de six mois, renouvelable une fois, soit au maximum un an, pour un cadre exerçant les fonctions de directeur de magasin ; qu'en décidant le contraire aux motifs inopérants que la période d'essai en litige n'était pas, dès le départ, d'un an, et que cette durée était conforme aux prévisions de la convention collective applicable, la Cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 2-2, b) de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail ;

ET ALORS AU DEMEURANT QUE l'article L.1221-19, 3° du Code du travail, issu de la loi du 25 juin 2008, prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

d’essai dont la durée maximale est, pour les cadres, de quatre mois ; que l’article L.1221-21, 3° du même Code, toujours issu de la loi du 25 juin 2008, dispose que la période d’essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit et que la durée de la période d’essai, renouvellement compris, ne peut alors dépasser huit mois pour les cadres ; qu’il en résulte qu’en admettant que le juge doive s’inspirer de ces dispositions pour des litiges antérieurs à la mise en vigueur de la loi du 25 juin 2008, que la période de six mois renouvelable une fois pour les cadres prévue par une convention collective dépasse, de façon illicite, la durée maximale de huit mois renouvellement compris prévue pour les cadres par cette loi ; qu’en relevant que, dans sa durée totale de six mois renouvelée soit un an, cette période d’essai se situe dans les limites fixées par la loi du 25 juin 2008 qui a prévu pour les cadres une durée maximum de quatre mois renouvelable à hauteur de huit mois, ce qui fait une durée totale également d’une année, la Cour d’appel a violé, par fausse interprétation, les dispositions des articles L.1221-19, 3° et L.1221-21, 3° du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d’appel de Montpellier du 24 mars 2010

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés