



Une période d'essai de 6 mois n'est pas raisonnable...

publié le **23/08/2012**, vu **5540 fois**, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

Le 10 mai 2012, la Cour de cassation limite à nouveau la marge de manœuvre de l'employeur en indiquant cette fois qu'une période d'essai de 6 mois est déraisonnable au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période. En l'espèce, cette durée d'essai était fixée par une convention collective de branche signée en 1987(Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2012, n° 10-28512).

Une période d'essai de 6 mois n'est pas raisonnable...

La période d'essai permet 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.

Depuis 2008 (loi 2008-596 du 25 juin 2008) le Code du travail fixe des durées maximales aux périodes d'essai, différenciées en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié appartient :

Au terme de l'article L. 1221-19 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- de deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- de quatre mois pour les cadres.

Si le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) prévoit une période d'essai, il doit en préciser la durée en respectant ces limites.

Le dispositif, entré en vigueur en 2008, prévoit cependant la possibilité de dépasser ces durées maximales lorsque ces périodes d'essai plus longues résultent d'un accord de branche étendu conclu avant le 26 juin 2008.

Autrement dit, ces durées sont impératives. Seuls les accords collectifs conclus avant le 26 juin 2008 peuvent encore y déroger en prévoyant des durées plus longues.

De la même façon, la période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois et à la triple condition :

- qu'un tel renouvellement soit autorisé par la Convention collective applicable ;
- que le contrat le prévoie expressément ;
- que l'employeur informe le salarié de sa volonté de renouveler sa période d'essai avant l'expiration de la durée initiale, et que le salarié donne son accord exprès et non équivoque au renouvellement.

Même lorsque l'ensemble de ces conditions sont réunies, le renouvellement de la période d'essai ne peut, en tout état de cause, pas porter la durée totale de la période d'essai à :

- plus de 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- plus de 6 mois pour les agentes de maîtrise et les techniciens ;
- plus de 8 mois pour les cadres.

Là encore, ces durées maximales sont impératives, et seuls des accords collectifs conclus avant le 26 juin 2008, peuvent selon la loi y déroger.

Une première fois, en 2009, la Cour de cassation est venue poser une limite à cette possibilité en indiquant qu'une période d'essai d'un an était déraisonnable (Cass. soc., 4 juin 2009, n° 08-41359).

Les juges s'appuient en effet sur une convention de l'Organisation internationale du travail (convention n° 158), sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 applicable en droit français, qui prohibe les périodes d'essai « déraisonnables ».

En janvier 2012, la Haute Juridiction avait une nouvelle fois rappelé sa position en jugeant déraisonnable une période d'essai de 6 mois, renouvelable une fois. En l'espèce, il s'agissait d'un cadre exerçant les fonctions de directeur de magasin.

Le 10 mai 2012, la Cour de cassation limite à nouveau la marge de manœuvre de l'employeur en indiquant cette fois qu'une période d'essai de 6 mois est déraisonnable au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période. En l'espèce, cette durée d'essai était fixée par une convention collective de branche signée en 1987 (Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2012, n° 10-28512).

Cette décision remet totalement en cause la dérogation accordée par la Loi aux accords de branche, qui permettait jusqu'à présent aux employeurs d'utiliser ces accords pour dépasser les durées maximales légales.

Face à ces décisions, il convient donc d'être extrêmement prudent et de rester cantonné aux durées maximales fixées par la Loi pour chaque catégorie professionnelle.

Il convient également d'éviter de dépasser ces durées en utilisant la faculté de renouvellement, même si le contrat de travail le permet et que le salarié y consent.

En effet, la Cour a montré par le passé qu'elle appréciait le caractère déraisonnable ou non d'une période d'essai, selon une durée globale qui comprend la période de renouvellement.

Il convient à ce titre de rappeler que le débat sur le caractère raisonnable de la période d'essai avait déjà alimenté l'actualité sociale pendant de nombreux mois au moment où les juges avaient dû se prononcer sur le Contrat nouvelles embauches (CNE). La Cour d'appel avait alors jugé que la période de consolidation de deux ans était déraisonnable, eu égard aux principes du droit international du travail. Une décision qui avait signé l'arrêt de mort du CNE.