



Période d'essai : précision importante sur son renouvellement

publié le **29/04/2016**, vu **2005 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Dans un arrêt du 31 mars 2016 (n°14-29184), la chambre sociale de la Cour de cassation vient de juger que les durées maximales de la période d'essai se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

1/ Rappel des dispositions légales

Selon 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 :

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

L'article L. 1221-21 du même code, relatif au renouvellement de la période d'essai, dispose que :

- « *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 :

- *Quatre mois pour les ouvriers et employés ;*
- *Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;*
- *Huit mois pour les cadres. »*

Ces dispositions résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (ci-après « la Loi »).

L'article 2 de la Loi a prévu des dispositions transitoires, selon lesquelles les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;

- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La question se posait de savoir si les durées conventionnelles plus courtes prévues pour le renouvellement de la période d'essai continuaient à s'appliquer après la date d'entrée en vigueur de la Loi (1^{er} juillet 2009).

2/ Position de l'administration

L'administration du travail avait répondu à cette question, dans la circulaire DGT n° 2009-5 du 17 mars 2009 relative à l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant la modernisation du marché du travail.

Ce texte avait apporté les éclairages suivants sur la Loi :

- En ce qui concerne les accords de branche conclus avant l'entrée en vigueur de la loi prévoyant des durées plus longues, ceux-ci continuent à s'appliquer (article L. 1221-22).

- Lorsque ces mêmes accords prévoient des durées d'essai plus courtes, leurs stipulations restent applicables jusqu'au 30 juin 2009 (article 2 II de la loi n° 2008-596). Cette disposition transitoire ne concerne que les durées de la période d'essai telles que prévues à l'article L. 1221-19.

- En effet, les dispositions d'accords de branche étendus conclus avant la publication de la loi et prévoyant la possibilité de renouvellement de la période d'essai, tout en en fixant les conditions et la durée, restent applicables en ce qui concerne le renouvellement.

Ainsi, pour l'administration, les dispositions des accords de branche prévoyant une durée de renouvellement plus courte que celle fixée par la Loi perduraient.

Dans son arrêt du 31 mars 2016, la Cour de cassation a remis en cause cette solution, à propos de la période d'essai prévue par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (dite « Syntec »).

3/ Décision de la Cour de cassation

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié engagé à compter du 18 janvier 2010, en qualité de directeur commercial et marketing (statut cadre).

Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de quatre mois renouvelable expirant donc le 17 mai 2010.

Par lettre du 6 mai 2010, l'employeur l'avait informé de sa décision de prolonger la période d'essai initiale, pour une nouvelle période de quatre mois expirant le 17 septembre 2010.

La période d'essai avait ensuite été rompue par l'employeur, le 14 septembre 2010.

Le salarié soutenait que la période d'essai avait été rompue hors délai et devait s'analyser en un licenciement abusif.

Il s'appuyait sur l'article 7 de la convention collective prévoyant, pour les ingénieurs et cadres, que :

- « *Sauf accord entre les parties précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout ingénieur ou cadre est soumis à une période d'essai de trois mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié.* »

Pour le salarié, le renouvellement de trois mois maximum de la Convention collective prévalait sur l'article L. 1221-21 prévoyant, pour les cadres, que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser 8 mois.

La position du salarié a été suivie par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui, par arrêt du 16 octobre 2014, a requalifié la rupture de la période d'essai en licenciement abusif.

L'arrêt est cassé par la Cour de cassation, qui statue dans les termes suivants :

- « *Attendu (...) que le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de quatre mois pour les cadres, que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser huit mois pour les cadres et que les durées d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception des durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 janvier 2008 ; que selon le quatrième, les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 ; qu'il en résulte qu'à l'issue de cette période transitoire, les durées maximales de la période d'essai prévues aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, **renouvellement compris**, résultant des conventions collectives de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008. »*

L'arrêt, dont la portée est générale, met fin à une insécurité juridique certaine, qui était la source de nombreux litiges.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com