



La durée maximale légale de la période d'essai se substitue à une durée conventionnelle plus courte conclue avant 2008

Marie-Françoise Clavel, AEF Groupe, Dépêche n°535954, le 06.04.2016

La Cour de cassation se prononce, dans un arrêt du 31 mars 2016, sur les conséquences de la fin de la période transitoire prévue par la loi du 25 juin 2008 en matière de durée maximale de la période d'essai.

Les dispositions des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles prévues par le code du travail sont restées en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Depuis le 1er juillet 2009, les durées maximales d'essai prévues par la loi se substituent aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des accords de branche conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi de 2008.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a introduit dans le code du travail des dispositions relatives à la durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris.

L'entrée en vigueur de ces dispositions légales a posé le problème des dispositions conventionnelles fixant des durées d'essai plus courtes que celles résultant de la loi. Une période transitoire a été aménagée par la loi de 2008.

"Les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles prévues par l'article L. 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009", indique l'article 2 de la loi de 2008.

La Cour de cassation tire les conséquences de la fin de cette période transitoire dans un arrêt du 31 mars 2016.

Durée conventionnelle maximale de six mois

Le contrat de travail du directeur commercial et marketing d'une société dont l'activité est régie 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, prévoit une période d'essai de quatre mois renouvelable.

Par lettre du 6 mai 2010, l'employeur informe le salarié de sa décision de prolonger la période d'essai initiale de quatre mois, expirant le 17 mai 2010, pour une période égale expirant le 17 septembre 2010. La période d'essai est rompue par l'employeur le 14 septembre 2010. Contestant la légitimité de cette rupture, le salarié saisit la juridiction prud'homale.

La cour d'appel lui donne raison. Elle estime que le contrat de travail a été rompu après l'expiration de la période d'essai. Les juges du fond retiennent en effet que les dispositions applicables concernant la durée maximale de la période d'essai sont celles résultant de la convention collective Syntec.

Son article 7 prévoit que la période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de trois mois et peut être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, soit un maximum de six mois. Pour la cour d'appel, la durée de renouvellement de la période d'essai est donc fixée conventionnellement à trois mois, de sorte que le contrat de travail a été rompu postérieurement à l'échéance du renouvellement de trois mois, soit le 17 août 2010. À tort, estime la Cour de cassation qui casse l'arrêt de la cour d'appel.

Durées conventionnelles conclues après 2008

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, soit après le 26 juin 2008, rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 31 mars 2016.

Durée légale de huit mois

Les magistrats de la chambre sociale rappellent que, selon le code du travail, la durée maximale de la période d'essai est de quatre mois pour les cadres, huit mois, renouvellement compris.

Par ailleurs, les dispositions conventionnelles conclues avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes ne sont restées en vigueur que jusqu'au 30 juin 2009.

"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", précise la chambre sociale.

Dispositions conventionnelles antérieures à 2008

Dans cette affaire, "l'article 7 de la convention collective applicable, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, instaure une durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, de six mois, à laquelle la durée maximale de huit mois prévue à l'article L. 1221-21 du code du travail s'est substituée à compter du 30 juin 2009", précise la Cour de cassation.

La cour d'appel ne pouvait donc pas retenir la durée maximale conventionnelle pour juger que l'employeur avait rompu le contrat postérieurement à l'expiration de la période d'essai.

En pratique, depuis le 1er juillet 2009, lorsque la convention collective fixe une durée maximale de période d'essai (renouvellement compris) inférieure à celles prévues par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail, ces dispositions ne s'appliquent à la place des dispositions légales, que si elles ont été conclues après le 26 juin 2008. À défaut, ce sont les dispositions légales qui prévalent.

Attention, seules les dispositions conventionnelles sont concernées. Une durée maximale de période d'essai plus courte prévue par le contrat de travail est opposable à l'employeur quelle que soit la date de conclusion du contrat (C. trav., art. [L. 1221-22](#)). □

Cass. soc., 31 mars 2016, n° [14-29.184](#), publié