

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Restons vigilants sur la durée maximale de la période d'essai !

(Cass. Soc. 31 mars 2016, 14-29184)

Les dispositions des accords de branche conclus avant le 26 juin 2008, qui fixent des périodes d'essai plus courtes que celles fixées par la loi ne sont plus applicables depuis le 30 juin 2009.

Depuis cette date, si les dispositions conventionnelles ont été instaurées ou révisées antérieurement au 26 juin 2008, ce sont les durées légales supérieures qui s'appliquent. A l'inverse, si les dispositions conventionnelles sont postérieures au 26 juin 2008, la durée maximale conventionnelle est opposable à l'employeur.

Mais revenons aux fondamentaux, comme nous y invite cet arrêt, pour ne pas se perdre parmi dates et durées.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 (Article 2 de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008), entrée en vigueur le 26 juin 2008, a institué des durées maximales aux périodes d'essai en fonction de la catégorie professionnelle des salariés.

Ainsi, la durée maximale de la période d'essai prévue dans un contrat à durée indéterminée est de: 2 mois pour les ouvriers et employées, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres (Code du travail, art. L 1221-19). Quand le renouvellement de la période d'essai est possible, sa durée totale ne peut pas dépasser 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 8 mois pour les cadres (Code du travail, art. L 1221-21).

Si le législateur nous a indiqué que ces durées avaient un caractère impératif, il a également prévu certaines exceptions, précisées à l'article L 1221-22 du Code du travail :

- les durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 ;
- les durées plus courtes fixées par les accords collectifs conclus après le 26 juin 2008 ;
- les durées plus courtes, fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Quel sort réserver alors aux durées plus courtes prévues par les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 ? Le législateur avait pris soin de prévoir une période transitoire, prolongeant l'application de ces durées plus courtes jusqu'au 30 juin 2009.

Par cet arrêt, la Haute juridiction nous explique le cheminement à adopter en présence d'une période d'essai plus courte que la durée légale et prévue par une convention collective de branche conclue avant le 26 juin 2008, et non renégo-ciée.

Un salarié avait été engagé à compter du 18 janvier 2010 par contrat à durée indéterminée et sous statut cadre, par une entreprise relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (« *Syntec* »). Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de 4 mois renouvelable, conformément aux dispositions légales. L'employeur avait prolongé la période d'essai du salarié, celle-ci devant alors prendre fin le 17 septembre 2010. Or, trois jours avant son terme, l'employeur rompt la période d'essai, mettant fin au contrat de travail.

Pour contester la légitimité de la rupture, le salarié prétendait que la durée de la période d'essai prévue par la convention collective « *Syntec* », de six mois maximum (renouvellement inclus) pour les ingénieurs et les cadres, était celle qui devait s'appliquer. Pour lui, la rupture étant intervenue, dès lors, en-dehors de la période d'essai, elle devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel avait fait droit à la demande du salarié, considérant que la durée de la période d'essai conventionnelle devait s'appliquer.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et considère que la durée maximale de huit mois prévue par la loi doit recevoir application, et non la durée plus courte conventionnelle de six mois, prévue par la convention collective « *Syntec* », conclue avant le 26 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi.

Par conséquent, la plus grande prudence s'impose ! En présence d'une convention collective prévoyant une période d'essai d'une durée inférieure à la durée légale, il est indispensable de vérifier la date de conclusion des dispositions conventionnelles.

Manon CAVATORE