

#4 – LA PÉRIODE D'ESSAI

⇒ La période d'essai se situe au commencement de la relation de travail mais est régie par le contrat de travail.

I. Identification

- **Art. L1221-20**
- Distinction : Ce n'est pas un test professionnel / ce n'est pas une période probatoire.
 - **Période d'essai** : Se situe au commencement de la relation de travail.
En cas de rupture de la période d'essai, cette rupture rompt le contrat de travail.
 - **Période probatoire** : N'a pas pour effet de rompre le contrat de travail mais a pour effet de replacer le salarié dans ses anciennes fonctions (**Cass. Soc. 30 mars 2005**).
 - ⇒ **L1231-4** : Le droit du licenciement est d'ordre public.
Impossible de renoncer au droit des règles du licenciements par la période probatoire.

II. Durée

- **Art. L1221-19**
 - Durée maximale de :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés
 - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
 - 4 mois pour les cadres
- **Art. L1221-34** (cas du stage)
- Le Code du travail pose des durées maximales, mais nuances :
 - **Loi de 2008** : Souhaite maintenir les accords collectifs de branche conclus avant la **loi du 27 juin 2008** → Prévoyant des durées maximales supérieures aux durées légales.

= Les accords collectifs de branches conclus avant la date de 2008 et qui prévoient des **durées maximales supérieures aux durées légales, ces accords sont maintenus**.

La Cour de cassation a considéré qu'en application de l'OIT n°158, une durée de période d'essai ne devait pas être déraisonnable (Soc. 4 juin 2009).
 - Les accords de branche conclus avant le 27 juin 2008 (date de publication de la **loi du 25 juin 2008**) et qui fixent des **durées d'essai plus courtes que les dispositions légales ne sont plus applicables à partir du 30 juin 2009**.

= Les conventions de branches vont cesser de produire effet à compter du 30 juin 2009 (**Cass. Soc. 31 mars 2016 n°14-29.184**).

→ Les anciennes conventions de branches plus favorables aux salariés vont disparaître et vont être remplacées par les dispositions législatives.

Depuis loi du 25 juin 2008 : Possible de prévoir par une clause du contrat de travail / clause de convention collective de branche (dès lors qu'elle est conclue après l'entrée en vigueur de la loi), qui sera plus courte.

- Modalités de calcul : **L1242-10 du CT**
- Renouvellement de la période d'essai : Peut-être renouvelée 1 fois sous plusieurs conditions :
 - Accord de branche étendue prévoit cette possibilité de renouvellement.
 - Le contrat de travail doit autoriser cette mention.
 - Il faut un accord exprès des parties qui autorise ce renouvellement (**Ch. Soc. 25 novembre 2009**).
 - Le renouvellement doit être proposé avant la fin de la période d'essai initial.
 - Le renouvellement ne doit pas être abusif, justifié par la nécessité pour l'employeur d'évaluer les compétences du salarié.
= Il ne doit pas d'agir d'une tentative pour l'employeur d'éviter de conclure un contrat.

III. La rupture de la période d'essai est libre

- **Liberté de rupture**



⇒ Le droit du licenciement ne s'applique pas pendant la période d'essai, **L1231-1**.

N'est pas soumise à une procédure de licenciement / pas soumise à une cause réelle et sérieuse du licenciement.

- **Limites**

1) **Délai de prévenance**

- Sur le salarié : **L1221-26**
→ Saisine du CPH en demande de rappel de salaires à titre d'indemnité.
- Sur l'employeur : **L1221-25**
→ Délai de prévenance qui ne peut être inférieur :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence
 - 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois
 - 1 mois après 3 mois de présence

→ **Conséquence** : **L1221-25**

Sauf si le salarié a commis une faute grave, la violation du délai de prévenance ouvre droit à une indemnité

compensatrice au salarié égale aux salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés.

→ Pas d'indemnités en cas de faute grave.

2) Violation du délai de prévenance

⇒ La violation du délai de prévenance n'emporte pas la requalification de la rupture en licenciement.
= **Cass. Soc. 23 janvier 2013.**

⇒ Indemnité de **l'art. 1221-25**

⇒ Cas où l'employeur propose au salarié de rester dans l'entreprise au-delà du terme de la période d'essai pour respecter le délai de prévenance.

Exemple : Le terme fini le 1/06, l'employeur propose de le prolonger jusqu'au 01/07 car il n'avait pas respecté le délai de prévenance (lui a indiqué la rupture 3 jours avant).

= **Cass. Soc. 5 novembre 2014.**

Si l'employeur notifie la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, le contrat **prend fin au terme du délai de prévenance** et au plus tard à **l'expiration de la période d'essai**.

En cas de préavis de licenciement, l'employeur a déjà rompu le contrat de travail alors qu'en matière de délai de prévenance, le contrat n'est rompu qu'au terme du délai de prévenance et au plus tard à la fin de la période d'essai.

= Le contrat de travail s'est donc rompu au terme de la fin de la période d'essai. Toute poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la période d'essai donne lieu à un nouveau contrat en durée indéterminée.

→ Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3) Le contrôle de la rupture

Pour rappel, la rupture de la PE, ce n'est pas un licenciement / pas soumise à une procédure de licenciement ou exigence de cause réelle et sérieuse.

○ Rupture abusive

Les juges contrôlent d'un éventuel abus de la période d'essai.

Notamment en cas :

- **Rupture très brève de la période d'essai (Soc. 5 mai 2004)**

- **L'employeur détourne la période d'essai de son objet (Soc. 5 octobre 1995).**

Exemple : Au lieu d'embaucher des CDI, je n'embauche que des CDD avec période d'essais.

- **Rupture pour motif économique : L1221-20**

La rupture ne peut être rompue que pour un motif personnel.

Ch. Soc. 20 novembre 2007 (rupture abusive pour motif non inhérente à la personne du salarié).

- Rupture pour **motif discriminatoire**

○ **Règles spéciales**

- Le **droit disciplinaire** s'applique pendant la période d'essai.

Exemple : Pour faute, l'employeur doit suivre la procédure disciplinaire.

- **Salariés protégés**

- **Accident du travail / maladie professionnelle**
L1226-9

Régime spécifique des salariés enceintes ne s'appliquent pas pendant la période d'essai **Soc. 21 décembre 2006** : Ce régime vise le licenciement des femmes enceintes et la Cass. A souhaité exclure ces textes protecteurs.