

Dernière mise à jour le 05 avril 2021

Une période d'essai de 9 mois peut être raisonnable

Au regard de la finalité de la période d'essai, et compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités confiées au salarié, à savoir les fonctions de directeur d'agence, la durée de 9 mois contractuellement prévue est raisonnable.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Durée de la période d'essai depuis la loi
- Cas particuliers des périodes d'essai prévues par des accords collectifs avant la loi

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de directeur agence entreprise le 18 juin 2013, son contrat de travail stipulant l'obligation d'accomplir une période d'essai de 9 mois.

L'employeur met fin à la période d'essai le 8 janvier 2014, et le salarié saisit la juridiction prud'homale, sollicitant le paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, remettant en cause la durée de sa période d'essai.

La cour d'appel de Colmar, par arrêt du 13 mars 2018, déboute le salarié, qui décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, et à cette occasion, confirme les points suivants :

- Au regard de la finalité de la **période d'essai**;
- Et compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités confiées au salarié, à savoir les fonctions de directeur d'agence ;
- La durée de **9 mois** contractuellement prévue était raisonnable.

Extrait de l'arrêt :

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors « que pour un cadre, la période normale d'essai est de quatre mois, pouvant uniquement être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit ; qu'est déraisonnable au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement pendant cette période une période d'essai dont la durée est de neuf mois ; qu'en jugeant raisonnable et licite une telle période d'essai, la cour d'appel a violé les principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement adoptée en Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 paragraphe 2 b). »

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel a exactement décidé qu'au regard de la finalité de la période d'essai, et compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités confiées au salarié, la durée de neuf mois contractuellement prévue était raisonnable.

5. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 12 novembre 2020, pourvoi n°18-24111

Commentaire de LégiSocial

Rappelons quelques notions concernant la durée de la période d'essai, objet du présent arrêt...

Durée de la période d'essai depuis la loi

La loi [LMMT](#) du 25 juin 2008 fixe une période d'essai légale.

Elle concerne donc tous les salariés depuis le 27 juin 2008.

Elle dépend du statut du salarié et peut être renouvelée une fois seulement.

Les durées maximales sont :

Catégories personnel	Durée initiale maximum
Ouvrier et employé	2 mois
TAM	3 mois
Cadres	4 mois

TAM= Techniciens Agents de Maîtrise

Article L1221-19

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- 3° Pour les cadres, de quatre mois.

La période d'essai **ne se présume pas**, de ce fait l'employeur doit obligatoirement la faire figurer sur le contrat de travail.

Autrement, le salarié pourra considérer qu'il n'a pas de période d'essai, et que toute rupture par l'employeur s'analysera en un licenciement avec toutes ses conséquences.

Cas particuliers des périodes d'essai prévues par des accords collectifs avant la loi

Lors de la promulgation de la loi [LMMT](#), le législateur a prévu les cas particuliers d'entreprises déjà soumises à des périodes d'essais réglementées.

L'article L 1221-22 du Code du travail donne les cas d'exception permettant de fixer des périodes d'essai différentes des périodes d'essai légales.

Situation	Conclusion
L'accord collectif prévoit une période d'essai plus courte.	L'accord a été signé APRÈS LMMT : l'accord s'applique.
L'accord de branche prévoit une période d'essai plus longue	Cet accord s'applique s'il a été réalisé AVANT LMMT
Période d'essai du contrat travail > durée légale	Seule la période légale est applicable

Période d'essai du contrat travail <durée légale

La période contractuelle s'applique.

L'accord de branche n'autorise pas le renouvellement d'une période d'essai

Le renouvellement est impossible, la [LMMT](#) soumet cette possibilité à l'existence d'un accord collectif de branche étendu.

Article L1221-22

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

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.