

1° CONTRAT DE TRAVAIL – Période d’essai – Durée – Caractère raisonnable – Appréciation – Durée conventionnelle d’un an excessive au regard de la convention OIT n° 158.

2° DROIT SOCIAL INTERNATIONAL – Convention OIT – Effet direct.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 juin 2009

D. contre Caisse régionale du Crédit Agricole Ile de de France (pourvoi n° 08-41.359)

Vu les principes posés par la Convention internationale n° 158 sur le licenciement adoptée à 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), ensemble l’article 10 de la convention collective nationale du Crédit agricole ;

Attendu qu’est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d’essai et de l’exclusion des règles du licenciement durant cette période, la durée d’un an du stage prévu par la convention collective nationale du Crédit agricole pour les agents de la classe III engagés par contrat à durée indéterminée ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. D. a été engagé le 2 février 2004 par la Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Paris et d’Ile-de-France, en qualité de chargé d’affaires à la direction des entreprises, le contrat de

travail stipulant l’obligation d’accomplir, conformément à l’article 10 de la convention collective, une période de stage d’une durée maximum de douze mois ; que l’employeur ayant mis fin à son stage le 2 août 2004, le salarié a saisi la juridiction prud’homale de diverses demandes en paiement de sommes à titre notamment de dommages-intérêts et d’indemnités de rupture ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l’arrêt retient que la période de stage prévue pour les agents de catégories F à H, par l’article 10 de la convention collective du Crédit agricole, est équivalente à une période d’essai qui ne dépasse pas la durée nécessaire à la démonstration des capacités de l’intéressé, responsable de domaine d’activité classe III, notamment à la démonstration, qui s’effectue sur une période significative, de sa capacité à s’intégrer aux

équipes en place et que cette durée n'est pas déraisonnable au sens de la convention OIT ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 10 de la convention collective du Crédit agricole qui prévoit une période de stage probatoire de douze mois n'est pas compatible avec les exigences de la convention n° 158 de l'OIT, la Cour d'appel a violé ladite convention internationale ;

PAR CES MOTIFS

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 janvier 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Versailles.

(Mme Collomp, prés. – M. Chollet, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

La convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) a été ratifiée et est entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 (1). La convention 158 de l'OIT produit un effet direct en droit interne, comme l'ont énoncé la chambre sociale de la Cour de cassation par un arrêt en date du 29 mars 2006 (2) et le Conseil d'Etat par décision en date du 19 octobre 2005 (3). Ces deux juridictions avaient toutefois limité leur appréciation à des dispositions précises de cette convention alors que l'arrêt rapporté (PBR) adopte une conception "globalisante" ; en visant "les principes posés", c'est l'ensemble du texte qui se voit pourvu d'un effet direct.

Les juridictions de l'ordre judiciaire ont donc compétence pour apprécier la compatibilité des normes juridiques nationales avec ladite convention, ce travail s'effectuant à la lumière de l'article 55 de la Constitution. C'est, d'ailleurs, précisément cette convention qui avait permis au Conseil de prud'hommes de Longjumeau, par décision en date du 28 avril 2006 (4) confirmée, après de multiples péripéties, par arrêt de la Cour de cassation en date du 1^{er} juillet 2008 (5) peu après une décision très attendue du Bureau International du Travail (6), de faire la chronique d'une mort annoncée, celle du CNE, en déclarant que la période dite de consolidation de deux ans ne pouvait être considérée comme raisonnable.

En l'espèce, un employé avait été recruté en qualité de chargé d'affaires à la direction des entreprises par la Caisse régionale du Crédit agricole à compter du 2 février 2004. L'article 10 de la convention collective nationale du Crédit agricole prévoit une période de stage probatoire de douze mois pour tous les employés recrutés du niveau F à H, période à l'issue de laquelle seulement, le salarié pourra prétendre à une titularisation. Jusque-là, les règles relatives au licenciement ne trouvent pas à s'appliquer. Le 2 août 2004, l'employeur met fin au stage de l'employé. Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale afin d'entendre déclarer que la rupture de son contrat s'analysait en un licenciement irrégulier dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La période de stage ne pouvait être considérée que comme une période d'essai car, tout comme cette dernière, elle précède l'engagement définitif du salarié et, tout comme cette dernière, elle sert de période transitoire permettant d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, période pendant laquelle les règles relatives au licenciement ne trouvent pas à s'appliquer du moins lorsque le motif de la rupture est bien en rapport avec l'évaluation du salarié (7).

Ce point ne souffrant aucune contestation, restait à savoir si cette période d'un an pouvait être jugée comme raisonnable. La Cour d'appel, après avoir confirmé que cette période de stage, compte tenu de sa finalité, devait s'analyser en une période d'essai, a jugé qu'elle ne dépassait pas la durée nécessaire à la démonstration des capacités de l'employé, responsable de domaine d'activité classe III et notamment à la démonstration de sa capacité à s'intégrer dans une équipe en place.

La Cour de cassation a, par un attendu bref et concis, cassé ledit arrêt en jugeant que l'article 10 de la convention collective du Crédit agricole n'est pas compatible avec les exigences de la convention n° 158 de l'OIT. Ce texte impose en son article 4 la nécessité de l'existence d'un motif valable de licenciement, en son article 7 le déroulement d'une procédure contradictoire préalable au licenciement et, en son article 9, l'exigence d'un recours effectif devant les juridictions pour contrôler l'existence de ce motif valable. Il prévoit toutefois en son article 2.2.b une possibilité d'exclusion à ces principes en disposant que : « *Un membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions (...) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable* ». En mobilisant ce texte au visa de sa décision, la Cour de cassation affirme donc que la période d'essai d'un an n'est pas raisonnable (8).

(1) La convention est reproduite au Dr. Ouv. 1990 p. 478.

(2) *Société Euromédia Télévision*, n° 04-46.499, Bull. n° 131.

(3) CE 19 octobre 2005, sect., *CGT et a.*, Dr. Ouv. 2006 p. 75 n. G. Koubi.

(4) RPDS 2006 p. 165 n. L. Milet.

(5) N° 07-44.124, Dr. Ouv. 2008 p. 512 n. A. Chirez.

(6) 14 novembre 2007, RJS 2008 n° 59.

(7) Cass. soc. 20 novembre 2007, n° 06-41.212, Dr. Ouv. 2008 p. 298 n. J. Ferraro.

(8) Sur l'appréciation du caractère raisonnable, v. obs. L. Milet « La non-conventionnalité du CNE... » Dr. Ouv. 2007 p. 504 spec. p. 508-509.

Depuis les faits, la loi du 25 juin 2008 dite de modernisation du marché du travail (9) a, pour la première fois, fixé :

- des durées légales de période d’essai (deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens et quatre mois pour les cadres, durées toutes renouvelables une fois si l’accord de branche et le contrat le prévoient expressément),
- des délais de prévenance en cas de rupture par l’employeur (24 heures pour un salarié ayant moins de 8 jours d’ancienneté, 48 heures pour une ancienneté comprise entre 8 jours et un mois, 2 semaines pour une ancienneté supérieure à 1 mois et 1 mois pour toute ancienneté supérieure à 3 mois) et par le salarié (48 heures pour une présence supérieure à 8 jours et 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours),
- et des conditions de renouvellement (une fois et seulement si l’accord de branche et le contrat le stipulent expressément).

Ces dispositions se retrouvent dans les articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail. Ces articles ont été impulsés par l’accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 (10) qui, en son article 4, précisait qu’une période d’essai légale devait être instituée afin de faciliter l’accès direct au CDI en permettant à l’employeur d’évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et fixait, à cette fin, les principales durées rappelées ci-dessus.

Quid de la portée d’un tel arrêt au regard des ces nouvelles dispositions législatives ? Quelques dispositions conventionnelles prévoient, notamment pour les cadres, des périodes d’essai, renouvellement inclus, supérieures aux durées maximales fixées désormais par la loi.

Bien que le maintien de telles dispositions soit autorisé par la loi, si ces périodes d’essai sont issues d’un accord de branche négocié antérieurement au 27 juin 2008, elles pourraient tout de même se voir déclarer inopposables car non raisonnables compte tenu des exigences de la convention OIT n° 158.

Toutefois, les effets de cette jurisprudence pourraient tout de même être limités par les mêmes dispositions légales. En effet, le moyen développé par le salarié en principal à l’appui de son pourvoi tendait à faire constater que cette période d’essai d’un an était déraisonnable par comparaison à celles prévues par l’ensemble des conventions collectives des établissements bancaires aux agents de cette catégorie, dont elle était de très loin supérieure. Or, l’ANI allonge considérablement les périodes d’essai par rapport à ce qui pouvait être prévu jusqu’à maintenant par les accords collectifs comme l’illustrent les avenants signés dans différentes branches professionnelles en 2009 (coiffure, habitat social, Métallurgie d’Eure-et-Loir) (11). Même si, comme l’affaire du CNE l’a montré, il est possible de faire plier la loi face à des principes fondamentaux consacrés par le droit international, la portée de l’argument pourrait ainsi s’en trouver limitée tout comme celle de l’arrêt commenté : la loi imposerait implicitement une idée de ce qui peut être considéré comme « raisonnable ». Nouveau paradoxe de cet ANI qui se prétendait pourtant créateur de sécurité pour les salariés.

Nathalie Bizot

(9) Loi n° 2008-596, v. E. Suire, RPDS 2009 p. 239.

(10) RPDS 2008 p. 79.

(11) V. “Négociations, Bulletin de la négociation collective”, n° 20 du 15 oct. 2009, bulletin confédéral réalisé par M.P. Iturrioz.