

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 mars 2016
SEM pour les Événements Cannois contre S. (p. n° 14-29.184)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. S. a été engagé, à compter du 18 janvier 2010, en qualité de directeur commercial et marketing par la Société d'économie mixte pour les événements cannois (SEMEC) 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 ; que son contrat de travail prévoyait une période d'essai de quatre mois renouvelable ; que par lettre du 6 mai 2010, l'employeur a informé 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 ; que la période d'essai a été rompue par l'employeur le 14 septembre 2010 ; que contestant la légitimité de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes à titre de préavis, de congés payés et de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L.1221-19, L.1221-21, L.1221-22 du code du travail, l'article 2 II de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et l'article 7 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ;

Attendu, aux termes des trois premiers de ces textes, que le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de quatre mois pour les cadres, que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser huit mois pour les cadres et que 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 ; que selon le quatrième, les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L.1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 ; qu'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 ;

Attendu que pour dire que la rupture était intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai et condamner l'employeur au versement d'une indemnité compensatrice de préavis de trois mois ainsi qu'à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, après avoir énoncé que la possibilité de renouvellement de la période d'essai,

les conditions et les durées de ce renouvellement sont fixées par l'accord de branche étendu, tel que prévu à l'article L.1221-21 du code du travail, qu'en l'espèce, ces conditions et durée de renouvellement sont celles fixées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 dont l'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, l'arrêt retient que la durée de renouvellement de la période d'essai est donc fixée conventionnellement à trois mois, en sorte que le contrat de travail a été rompu postérieurement à l'échéance du renouvellement de trois mois, soit le 17 août 2010 ;

Qu'en statuant ainsi alors que 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail est intervenue après l'expiration de la période d'essai et condamne la SEMEC à payer au salarié les sommes de 12 121,83 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 12 121,18 euros de congés payés sur préavis et 20 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 16 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Nîmes ;
(M. Frouin, prés. – Mme Goasguen, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Note.

Depuis la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 dite de « modernisation du marché du travail », le recours aux périodes d'essai est désormais encadré (1).

L'article L.1221-19 du Code du travail prévoit que la durée maximale de la période d'essai est, selon le statut du salarié, de 2 mois (ouvriers et employés), 3 mois (agents de maîtrise et techniciens) et 4 mois (cadres).

(1) « La période d'essai depuis la loi du 25 juin 2008 », RPDS août 2009 ; G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} ed., 2015, Précis Dalloz § 229.

L'article L. 1221-21 ajoute que cette durée peut être renouvelée une fois, si cette possibilité est expressément prévue par un accord de branche, sans pouvoir excéder une durée totale de 4 mois (ouvriers et employés), 6 mois (agents de maîtrise et techniciens) et 8 mois (cadres).

Surtout, la loi a fixé des règles d'articulation avec les dispositions conventionnelles existantes, et qui étaient jusqu'alors la source principale de réglementation de l'essai.

L'article L.1221-22 précise ainsi que les durées légales ont un caractère impératif, à l'exception :

- des durées plus longues fixées par des accords de branche conclus avant l'entrée en vigueur de la loi de 2008 ;
- des durées plus courtes fixées soit par des accords collectifs conclus après la date d'entrée en vigueur de cette loi, soit par la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

De ce fait, lorsqu'un employeur est lié par un accord de branche antérieur qui prévoit une durée plus courte de la période d'essai, il peut appliquer la durée légale plus longue depuis le 1^{er} juillet 2009 (la loi avait, en effet, prévu le maintien temporaire des accords de branche plus favorables jusqu'au 30 juin 2009).

Cette loi est donc une sérieuse entorse au principe de faveur et au principe d'autonomie des partenaires sociaux, d'autant plus regrettable qu'elle accroît la précarité des salariés.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise, pour la première fois, que le caractère impératif de la loi du 2008 sur l'accord de branche antérieur s'applique tant à l'égard de la durée initiale qu'à l'égard de la durée prévue pour le renouvellement.

En l'espèce, un salarié cadre contestait la rupture de sa période d'essai, qui avait été contractuellement fixée à 4 mois renouvelable une fois, soit 8 mois au total. Pour la contester, il invoquait les stipulations de la convention collective Syntec, en vigueur avant la loi de 2008, qui prévoyait la possibilité de renouveler la période d'essai, mais pour une durée de 3 mois maximum, de sorte que sa période d'essai aurait dû être de 7 mois au plus. Le salarié, dont la période d'essai avait été rompue au cours du 8^{ème} mois, a alors soutenu que le caractère impératif de la loi à l'égard des durées plus courtes en vigueur avant la loi de 2008 ne concernait que la durée initiale et nullement la durée plus courte prévue pour le renouvellement.

Cependant, la Cour de cassation rejette ce raisonnement, qui avait été retenu par la Cour d'appel, en considérant au contraire que les durées maximales d'essai instaurées par la loi de 2008, qui se sont substituées aux durées conventionnelles plus courtes, concernent aussi bien la durée initiale que le renouvellement. Par cet arrêt de principe, la Cour de cassation retient une position contraire à celle exprimée dans la circulaire ministérielle DGT 2009-5 du 17 mars 2009.

Karim Hamoudi,

Avocat au Barreau de Paris