

ESSAI Renouvellement – Formalisme – Dispositions conventionnelles – Consentement – Signature précédée de la mention « lu et approuvé ».

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 septembre 2014

Centre d'étude et de recherche médicale d'Archamps contre X (p. n°13-17.140)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Centre d'étude et de recherche médicale d'Archamps en qualité de directeur de recherche et développement, la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990 étant applicable aux relations contractuelles ; que son contrat de travail stipulait une période d'essai de trois mois renouvelable une fois, une clause de non-concurrence et, outre une rémunération fixe, une prime d'objectifs ; que la période d'essai a été renouvelée le 2 novembre 2010 pour une période de trois mois prenant fin le 9 février 2011 ; que l'employeur a, le 29 novembre 2010, notifié à l'intéressé la rupture de sa période d'essai et de son contrat de travail ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

(...)

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 1221-21 et L. 1221-23 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, ensemble les articles 12 de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990, et 2 de l'avenant II Dispositions particulières aux cadres ;

Attendu que le renouvellement de la période d'essai nécessite l'accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le courrier du 2 novembre 2010 par lequel l'employeur notifiait au salarié le renouvellement de la période d'essai et lui précisait qu'il y avait lieu de lui en retourner un exemplaire revêtu de son accord, et comportant la signature de l'intéressé précédée de la mention « lu et approuvé », ne permettait pas de s'assurer de l'effectivité de la volonté de M. X... et n'était pas

susceptible de constituer la preuve du caractère clair et non équivoque de son acceptation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait donné son accord exprès au renouvellement de la période d'essai, 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 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur au paiement de diverses sommes à ce titre, l'arrêt rendu le 12 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Grenoble ;

(Mme Vallée, f.f. prés. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)

Note.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, les conditions du renouvellement de la période d'essai sont strictement encadrées par les articles L. 1221-21 et L. 1221-23 du Code du travail (1). Ainsi, la possibilité même du renouvellement doit être autorisée par une convention collective de branche étendue et faire, en outre, l'objet d'une stipulation expresse dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Par ailleurs, un seul renouvellement est possible et, enfin, la période d'essai, renouvellement inclus, ne doit pas excéder certaines durées (2).

La mise en œuvre du renouvellement est, quant à elle, régie par des principes dégagés par la Chambre sociale de la Cour de cassation (3). Il en ressort que l'employeur doit obtenir l'accord préalable du salarié concerné, cette condition n'étant remplie que si l'acceptation intervient au cours de la période d'essai initiale (4) et est expresse (5).

Selon quelles modalités cet accord exprès doit-il se manifester ? C'est à cette question que répond l'arrêt du 23 septembre 2014 (6). Contestant les conditions du renouvellement de sa période d'essai, un salarié obtient gain de cause devant la Cour d'appel de Chambéry, au motif que la preuve du caractère clair et non équivoque de son acceptation n'était pas rapportée. Censurant cette décision, la Cour de cassation affirme que, dès lors qu'il est constaté

que le document établi par l'employeur comporte la signature du salarié précédée de la mention « *lu et approuvé* », l'accord exprès du salarié au renouvellement de la période d'essai est caractérisé.

Si cet arrêt témoigne de la mise en place, par la Chambre sociale, d'un formalisme propre à l'acceptation par le salarié du renouvellement de la période d'essai (1.), ce formalisme n'est, cependant, pas suffisant pour caractériser, en toute hypothèse, cette acceptation (2.).

1. La mise en place, par la Chambre sociale, d'un formalisme propre à caractériser l'acceptation du salarié au renouvellement de la période d'essai

En affirmant que l'acceptation du salarié résulte de sa signature précédée de la mention « *lu et approuvé* » apposée sur un document établi par l'employeur, l'arrêt du 23 septembre 2014 apporte une nouvelle pierre à l'édifice construit par la Chambre sociale de la Cour de cassation et portant sur les modalités d'acceptation par le salarié du renouvellement de la période d'essai.

On pourrait légitimement penser que cet encadrement résulte, au cas d'espèce, des dispositions figurant au visa de l'arrêt qui mentionne, outre les textes légaux, « *les articles 12 de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990, et 2 de l'avenant II Dispositions particulières aux cadres* » (l'avenant III d'après Légifrance). En réalité le premier d'entre eux ne fait qu'indiquer que l'essai « *est renouvelable une fois par accord exprès entre les parties* » ; quant au second, s'il est consacré à l'essai, il ne contient aucune précision quant au renouvellement. Le régime consacré par cet arrêt est donc bien essentiellement, sinon exclusivement, jurisprudentiel.

Aux termes d'une jurisprudence constante, ce renouvellement, constituant une modification du contrat de travail, est subordonné à l'accord exprès des parties. En conséquence, il ne peut être tacite et donc déduit de la poursuite de la relation de travail au-delà de la durée de la période d'essai initiale (7), ou de l'absence de réaction du salarié à un courrier l'avisant de la prolongation de l'essai (8).

(1) « La période d'essai depuis la loi du 25 juin 2008 », RPDS août 2009.

(2) Celles-ci varient entre 4 et 8 mois (art L. 1221-21 C. trav.) et s'appliquent sous réserve des dispositions de l'art L. 1221-22 C. trav.

(3) Sous réserve des dispositions des conventions collectives de branche, auxquelles l'art L. 1221-21 C. trav. renvoie pour fixer les conditions du renouvellement. *Infra*, II, A.

(4) Cass. Soc. 10 janv. 2001, n°97-45.164, Bull. civ., V, n°5 ; Cass. Soc. 29 nov. 2000, n°99-40.174.

(5) Cass. Soc. 25 nov. 2009, JCP S 2010, 1041, n. X. Carsin.

(6) *Ci-dessus*, inédit.

(7) Cass. Soc. 4 oct. 2000, n°98-44.458.

(8) Cass. Soc. 5 mars 1996, n°93-40.080 ; Cass. Soc. 30 oct. 2002, n°00-45.185.

La Cour de cassation a, par ailleurs, précisé les critères de l'acceptation expresse. Celle-ci peut-elle découler de la seule signature par celui-ci d'un document émanant de l'employeur et portant sur le renouvellement de la période d'essai ? Une réponse positive aurait pu être envisagée car, en l'absence de disposition spécifique dans le Code du travail, et sous réserve de dispositions conventionnelles sur ce point, le droit commun des contrats impose de retenir « *qu'en dehors des exceptions prévues par la loi, l'acte sous seing privé n'est soumis à aucune autre condition de forme que la signature de ceux qui s'obligent* » (9).

Pourtant, ce raisonnement est écarté par la Chambre sociale qui décide que l'acceptation du salarié ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur (10). Or, comme le relève très justement Monsieur Carsin, « *dans la mesure où même, dans les rares cas où ils ont fait l'objet d'une véritable négociation entre les parties, la quasi-totalité des contrats de travail et avenants aux contrats de travail sont établis par l'employeur, dire que la signature du salarié ne suffit pas à établir son consentement revient à exiger l'ajout d'une mention manuscrite de sa part* » (11).

C'est ce que consacre l'arrêt du 23 septembre. Si un arrêt du 11 octobre 2000 (12) avait déjà considéré que la mention « *mon accord pour ce renouvellement est bien exprès et sans équivoque* » rendait régulière la prolongation de la période d'essai, c'est la première fois, à notre connaissance, que la Chambre sociale fait référence à la mention « *lu et approuvé* » (13). Certes, cette mention « coutumière » est connue et utilisée dans de nombreux contrats d'adhésion, notamment dans le domaine bancaire (14). Il n'en demeure pas moins qu'au regard de la jurisprudence de la première Chambre civile de la Cour de cassation, elle est dépourvue de toute portée juridique en matière d'acte sous seing privé (15).

Ainsi, la Chambre sociale met en place, en dehors de toute disposition légale encadrant le consentement du salarié en la matière, un formalisme propre, dans un souci de protection du salarié pour qui la période

d'essai est une période précaire, le contrat de travail pouvant être rompu à tout moment, sans motif et sans indemnité (16).

2. Un formalisme insuffisant à caractériser, en toute circonstance, l'acceptation du salarié au renouvellement de la période d'essai

S'il est garant de l'existence d'une acceptation claire et non équivoque de prolonger la période d'essai, le formalisme mis en place par la Chambre sociale est insuffisant, parce que non seulement des dispositions conventionnelles peuvent imposer le respect d'un formalisme particulier (a), mais aussi en l'absence de toute disposition conventionnelle, d'autres conditions sont nécessaires pour s'assurer de l'effectivité du consentement du salarié (b).

a. Un formalisme insuffisant en cas de dispositions conventionnelles prévoyant un formalisme particulier

Si la jurisprudence a pallié les lacunes de la loi en matière de mise en œuvre du renouvellement d'une période d'essai, la loi n'est pas totalement silencieuse sur le sujet. En effet, l'article L. 1221-21 du Code du travail renvoie aux conventions collectives de branche étendues le soin de fixer les conditions du renouvellement. Il peut donc exister, en la matière, un formalisme conventionnel particulier, plus protecteur encore, encadrant spécifiquement les modalités d'acceptation du salarié quant au renouvellement de sa période d'essai.

L'analyse des conventions collectives de branche révèle que le renouvellement de la période d'essai est parfois subordonné à la réalisation préalable d'un entretien (17) ou à un échange avec le salarié (18). D'autres conventions collectives indiquent qu'il doit être motivé (19), ou encore notifié par lettre recommandée ou remise en mains propres contre récépissé (20), et ce, avant l'expiration de certains délais (21).

La Cour de cassation n'hésite pas à se montrer très rigoureuse quant au respect de ce formalisme. Dans

(9) Cass. Civ. 1^{ère}, 27 janv. 1993, Bull. civ., I, n° 5 ; Cass. Civ. 1^{ère} 30 oct. 2008, n° 07-20001.

(10) Cass. Soc. 25 nov. 2009, préc.

(11) X. Carsin, n. sous Cass. Soc. 25 nov. 2009, préc.

(12) Cass. Soc., 11 oct. 2000, n° 98-45.170.

(13) Voir aussi, Aix-en-Provence, 14 juin 2013, Cah. Soc. 2013, n° 255, p. 327, obs. A. Martinon.

(14) S. Jacopin, « Les mentions contractuelles « coutumières », un droit imaginaire ? », JCP G, 2001, I, 288.

(15) Cass. Civ. 1^{ère}, 27 janv. 1993, préc.

(16) Seul doit être respecté un délai de prévenance, art. L. 1221-25 et 26 C. trav.

(17) Art. 19 de la convention collective du personnel des banques. Cass. Soc. 15 mars 2006, JCP S 2006, obs. P.-Y. Verkindt.

(18) Art. 3 de la convention collective des entreprises de service à la personne. Certains textes indiquent simplement que la tenue d'un entretien est recommandée (art. 42-3 de la convention collective des cadres de travaux publics).

(19) Art. 4-4 de la convention collective de l'animation.

(20) Art. 17 de la convention collective des librairies.

(21) Art. 1 de l'avenant de la convention collective de l'optique, lunetterie de détail (délai variant de 7 jours à 3 semaines) ; art. 1 de l'avenant de la convention collective des industries de carrières et matériaux (délai de 48 h).

un arrêt du 9 juillet 2014 (22), interprétant une disposition conventionnelle qui stipulait que le renouvellement devait être constaté par « *un échange de lettres* », les Hauts magistrats ont estimé que « *cette formalité, qui a pour objet, en ménageant aux parties un délai de réflexion, de garantir la liberté du consentement des parties, conditionne la validité du renouvellement* ». Cet attendu soulève deux questions. Même si les termes ne sont pas utilisés, faut-il considérer que cette formalité constitue une « garantie de fond », dans la mesure où elle conditionne la validité du renouvellement ? Par ailleurs, on peut s'interroger sur l'analyse qui a été faite de l'exigence d'un « *échange de lettres* ». Ne peut-on pas soutenir, comme l'a fait le pourvoi, que la convention collective ne prévoit qu'un échange de lettres épistolaire et que cet échange n'est assorti d'aucun délai de réflexion ? Le fait que le document établi par l'employeur ait été signé par le salarié, accompagné de la mention « *bon pour accord* », ne permettait-il pas de soutenir qu'il y avait bien eu un accord exprès du salarié ? La Cour de cassation n'a pas été sensible à cette analyse.

Si la solution retenue peut apparaître sévère au regard des termes de la disposition conventionnelle, cet arrêt témoigne qu'au-delà du formalisme mis en place par la Chambre sociale, l'acceptation claire et non équivoque du salarié peut être subordonnée à d'autres formalités, qui sont autant de garanties supplémentaires à la manifestation d'un consentement libre et éclairé de sa part.

b. Un formalisme insuffisant même en l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant un formalisme particulier

Même en l'absence de toute formalité conventionnelle particulière, l'exigence d'une signature et d'une mention manuscrite n'est pas suffisante pour caractériser l'acceptation du salarié. D'autres règles méritent d'être évoquées : les unes concernent le document soumis à l'acceptation du salarié, les autres, le cadre général dans lequel celle-ci est donnée.

S'agissant, en premier lieu, du document remis au salarié pour accord, il convient de revenir sur sa forme, son objet et son auteur.

En droit commun des contrats, l'acceptation suppose, par définition, qu'au préalable une offre ait été présentée. En application de ce principe, le document soumis au salarié doit donc se présenter

comme une proposition ferme et précise d'avenant au contrat de travail et non comme une simple lettre de confirmation de la décision de l'employeur de prolonger la période d'essai (23). Dans l'arrêt du 9 juillet, les Hauts magistrats ont, en ce sens, relevé que le renouvellement de la période d'essai n'avait pas fait l'objet d'un échange de lettres contenant une proposition soumise à l'approbation du salarié, mais avait été décidé par l'employeur (24).

Il importe, en outre, que les termes de l'écrit soient dénués de toute ambiguïté quant à l'objet du document. Cet objet est de finaliser l'accord de volonté entre l'employeur et le salarié quant à la prolongation de la période d'essai (25). Dès lors, il ne peut y avoir acceptation claire et non équivoque d'un courrier relatif à un autre objet que celui du renouvellement. En conséquence, la signature par le salarié d'un document intitulé « *première note d'appréciation* » rédigé à l'issue d'une évaluation du salarié, comportant des remarques sur son travail et proposant, *in fine*, un renouvellement de la période d'essai, ne saurait valoir accord exprès (26).

Enfin, le document doit émaner de l'employeur, qui a seul le pouvoir de proposer une modification du contrat de travail. Ainsi, un courrier rédigé par l'évaluateur du salarié ne peut valablement constituer une offre de renouvellement soumise à l'acceptation de ce dernier (27).

En second lieu, une analyse du cadre général dans lequel le salarié donne son accord est nécessaire. Il importe, tout d'abord, de se demander si le salarié a eu le temps suffisant pour se prononcer. Connue en droit du travail (28), la technique du délai de réflexion permet de garantir au salarié une période de réflexion pour prendre parti sur une proposition de l'employeur en mesurant les conséquences de son choix. En l'absence de disposition légale instituant un tel délai, les juges pourraient, peut-être, rechercher si le salarié a disposé d'un délai raisonnable pour accepter, ou non, le renouvellement de sa période d'essai. Cela imposerait alors que tant l'offre que l'acceptation soient datées, mais permettrait de vérifier que l'accord n'a pas été donné de manière précipitée.

Une autre suggestion pourrait, enfin, être formulée. Il serait, sans doute, opportun de faire précéder la remise du document soumis à signature à l'organisation préalable d'un entretien. Au cours de cet entretien, l'employeur pourrait expliquer au salarié

(22) Cass. Soc. 9 juil. 2014, n°12-15.479, inédit.

(23) Cass. Soc. 30 oct. 2002, n°00-45.185. Cf. en ce sens X. Carsin, préc.

(24) Cass. Soc. 9 juil. 2014, préc.

(25) Cf. en ce sens, X. Carsin, préc.

(26) Cass. Soc. 15 mars 2006, préc.

(27) Cass. Soc. 15 mars 2006, préc.

(28) Il en va ainsi, par exemple, en cas de proposition d'une modification du contrat de travail pour motif économique (art L. 1222-6 C. trav) ou d'une CSP (art. L. 1233-65 C. trav.). V. aussi art. L. 1233-4-1 C. trav.

que la période d'essai initiale ne lui permet pas de conclure, avec certitude, à son aptitude à remplir ses fonctions, tandis que le salarié pourrait faire valoir son point de vue et évoquer, par exemple, les difficultés auxquelles il a été confronté. Cet échange serait, dès lors, l'occasion de discuter de manière effective du principe du renouvellement et d'en négocier les termes (29). Le document élaboré par la suite scellerait l'accord des parties quant à la prolongation de la période d'essai.

S'il est probable que la Cour de cassation hésite à franchir ces dernières étapes, faute de texte en ce sens, il reste aux partenaires sociaux, qui tiennent de la loi le pouvoir de fixer les conditions du renouvellement de la période d'essai, à faire leurs propositions afin de garantir que l'acceptation du salarié repose réellement sur une volonté claire et non équivoque.

Christelle Varin, *Maître de conférences,*
Université Grenoble-Alpes, membre du CRJ

(29) À l'instar de ce qui est prévu en matière de rupture conventionnelle, art L. 1237-12 C. trav.