

Durées conventionnelles d'essai, autonomie collective et accessibilité de la loi

par Sébastien TOURNAUX, Professeur à la faculté de droit de Bordeaux,
COMPTRASEC UMR CNRS 5114

Malgré l'étude remarquable que l'une des plus fines plumes de la doctrine du XXe siècle y a consacré, le droit transitoire et, en particulier, l'application de la loi dans le temps conservent des mystères et des subtilités qui échappent bien souvent aux justiciables (1). Dans cet ensemble normatif où se côtoient la prohibition de principe des lois rétroactives, l'application immédiate de la loi nouvelle aux faits et la survie de la loi ancienne aux contrats conclus avant son entrée en vigueur, le législateur recourt fréquemment à des dispositions transitoires qui aménagent la temporalité de la disparition de la loi ancienne et de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle. Ces règles techniques ont longtemps été regardées comme secondaires, anodines : « on ne conçoit guère en général, les dispositions transitoires, destinées à rendre moins brusque un passage, que sous la forme de dispositions purement techniques, sans contenu humain » (2). Leur multiplication et leur sophistication les conduisent toutefois aujourd'hui à produire des conséquences pratiques notables.

Des dispositions transitoires ont accompagné la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui, dans le sillage de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, a introduit une définition et un régime juridique détaillé de la période d'essai (3). L'une des principales innovations de la loi de 2008 consistait à prévoir aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du Code du travail des durées maximales de la période d'essai initiale et renouvelée. Avant la loi, ces durées étaient principalement établies par les conventions collectives de branche. Le « compromis » de l'ANI, consistant à octroyer quelques avantages aux salariés (durées maximales légales, délai de prévenance, prise en compte des stages antérieurs, etc.) en échange d'une remise en cause des conventions de branche antérieures, transparait très clairement dans les règles d'articulation entre durées légales et durées conventionnelles instituées par la loi de 2008 (4).

L'article L. 1221-22 du Code du travail prescrit que les durées maximales légales « ont un caractère impératif ». Elles pourraient alors sembler revêtir un caractère d'ordre public absolu, ce qui n'est en réalité pas le cas. Le texte ménage en effet trois exceptions. D'abord, il peut être dérogé à ces dispositions par accord de branche conclu avant la date de publication

de la loi de 2008 et prévoyant des durées plus longues. Les durées maximales légales sont, dans ce contexte, d'ordre public dérogatoire, la convention collective pouvant stipuler une durée plus longue, donc défavorable aux salariés (5). Ensuite, des accords collectifs, quel que soit leur niveau, peuvent être conclus après la publication de la loi pour prévoir des durées plus courtes. Enfin, le contrat de travail ou la lettre d'engagement, quelle que soit leur date, peuvent eux aussi stipuler des durées plus courtes. Dans ces deux derniers cas, les durées légales sont donc d'ordre public social, il peut y être dérogé *in mitius*.

Une quatrième et dernière exception temporaire n'a pas été codifiée et prend place au sein des dispositions transitoires de la loi de 2008, plus précisément son article 2 II. Ce texte dispose que « les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de la présente 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 ». Dans le temps qui sépare l'entrée en vigueur de la loi et le 30 juin 2019, les durées plus courtes prévues par les conventions collectives conclues avant la loi continuaient de prévaloir sur les durées légales, mais ces stipulations s'éteignaient au 1^{er} juillet 2019. La question de l'application de cette règle transitoire a déjà été présentée

(1) P. Roubier, *Les conflits de lois dans le temps*, Sirey, Paris, 1929, réédité sous le titre *Le droit transitoire*, 2008.

(2) J. Carbonnier, *Droit civil. Introduction*, 26^e éd., PUF, 1999, p. 242.

(3) J.-Y. Frouin, *La période d'essai après la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008*, RJS 6/10, n° 419 ; J. Mouly, *Une innovation ambiguë : la réglementation de l'essai*, Dr. soc., 2008, p. 288.

(4) V. G. Auzero, *Article 2 de la loi portant modernisation du marché du travail : les nouvelles périodes d'essai*, Lexbase, éd. soc., n° 312, 2008 ; J. Mouly, *Une innovation ambiguë : la réglementation de l'essai*, préc.

(5) Sous réserve que les durées conventionnelles plus longues ne soient pas déraisonnables, comme l'a jugé à plusieurs reprises la chambre sociale de la Cour de cassation, v. not. Cass. soc., 4 juin 2009, n° 08-41.359, publié, Dr. ouvrier 2009, p. 607, obs. N. Bizot ; RDT 2009, p. 579 et nos obs.

à la chambre sociale de la Cour de cassation en 2016, mais l'arrêt inédit rendu le 13 mars 2019 donne l'occasion de revenir sur les nombreux problèmes que pose cette disposition (6).

Un salarié avait été engagé le 16 avril 2012 en qualité de chef de rang dans une entreprise de restauration. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de deux mois, renouvelable une fois. La période d'essai était prolongée au début du mois de juin pour un mois, jusqu'au 15 juillet 2012, mais l'employeur rompait finalement la période d'essai le 9 juin 2012. La cour d'appel de Paris jugeait le 8 juin 2017 que le contrat de travail ne pouvait prévoir une période d'essai plus longue que la durée maximale prévue par la convention collective de branche applicable, que la convention collective nationale (CCN) des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 applicable à la relation de travail fixait cette durée maximale à un mois et que, par conséquent, le contrat de travail de la salariée était devenu définitif le 16 mai 2012, soit après un mois d'essai.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse cette décision au visa des articles L. 1221-19, L. 1221-21 et L. 1221-22 du Code du travail, de l'article 2 II de la loi du 25 juin 2008 et de l'article 13 de la CCN des hôtels, cafés, restaurants relatif à la durée d'essai. Par un chapeau qui reprend, presque mot pour mot, les termes employés en 2016 (7), la chambre sociale rappelle qu'à l'issue de la période transitoire prévue par l'article 2 II de la loi du 25 juin 2008, « 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 son entrée en vigueur.

Il est difficile de contester la motivation de la chambre sociale sur un plan strictement technique. Deux arguments justifient son raisonnement qui paraît conforme à la lettre des textes.

Le premier tient à l'effet de la disposition transitoire issue de l'article 2 II de la loi de 2008. Très claire, cette disposition emporte l'extinction au 30 juin 2009 des stipulations conventionnelles de branche antérieures à la loi portant une durée d'essai plus courte. Faute qu'une négociation n'ait été menée ou n'ait abouti pour prévoir de nouvelles durées maximales conventionnelles, il n'existe plus de durée conventionnelle

d'essai dans la branche et les durées légales issues de l'article L. 1221-19 du code du travail doivent s'appliquer (8). Quoique présentant les allures d'un raccourci, l'emploi du verbe « substituer » par la chambre sociale correspond pleinement à cette logique.

Si ce premier argument se suffit à lui-même, un second, moins vigoureux, vient le renforcer et repose sur une interprétation *a contrario* de l'article L. 1221-22 du Code du travail. Ce texte admet que les conventions collectives antérieures à la publication de la loi de 2008 prévoient des durées d'essai plus longues. Implicitement, il refuserait donc que les conventions puissent stipuler des durées plus courtes. L'interprétation *a contrario* se heurte, certes, à la règle posée par l'article L. 2251-1 du code du travail selon laquelle « une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur ». Le caractère impératif conféré aux durées légales, dont c'est sans doute le seul effet, paralyse toutefois l'application de cette règle générale sachant, par ailleurs, que l'article L. 2251-1 prévoit lui-même une exception à la règle qu'il pose lorsque sont en cause des « dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ».

S'il ne nous semble donc pas approprié de reprocher son raisonnement à la chambre sociale de la Cour de cassation, de sérieuses critiques peuvent en revanche être formulées à l'encontre de l'article 2 II de la loi du 25 juin 2008.

La première critique qui peut être adressée à ce texte tient à l'immixtion très forte du législateur dans la négociation collective. On ne s'arrêtera pas sur le caractère paradoxal de cette remise en cause des fruits de la négociation collective, lesquels devraient constituer l'alpha et l'oméga du droit du travail moderne lorsque le législateur l'estime souhaitable, mais qui en l'occurrence subissent une profonde atteinte. La question pourrait être posée en ces termes : le législateur peut-il librement remettre en cause une stipulation conventionnelle antérieure résultant d'une négociation entre organisations patronales et syndicats ? La réponse ne peut tenir à l'application du principe de faveur puisque, celui-ci n'ayant pas valeur constitutionnelle, il ne s'impose pas au législateur qui peut parfaitement n'autoriser que la dérogation *in pejus* comme cela

(6) V. déjà Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-29.184, publié au bulletin ; Dr. ouvrier 2016, p. 531, obs. K. Hamoudi ; JSL 2016, n° 409, obs. J.-Ph. Lhernould ; Lexbase, éd. soc., n° 652, 2016 et nos obs.

(7) La seule variation est relative à la catégorie professionnelle du salarié puisqu'il s'agissait d'un cadre en 2016, d'une employée en 2019.

(8) Il est en revanche beaucoup plus discutable de faire disparaître les stipulations conventionnelles relatives au renouvellement de l'essai, l'article 2 II ne visant que l'article L. 1221-19 du code du travail relatif aux durées initiales. Sur cette question, v. nos obs. sous Cass. soc., 31 mars 2016, préc.

est ici le cas (9). Elle n'est pas pour autant évidente, principalement en raison de la nature hybride des conventions collectives de travail, en partie réglementaires, en partie contractuelles. Si la convention collective est assimilée à un règlement, il ne semble y avoir aucun obstacle à ce qu'une loi postérieure vienne la remettre en cause en raison de la valeur hiérarchiquement supérieure de cette dernière. Si la convention collective est entendue comme un contrat, la solution est radicalement différente puisque, en principe, la loi nouvelle ne peut produire aucun effet sur les contrats antérieurs. Cette problématique n'est à vrai dire pas inédite.

Alors que la loi Aubry II du 19 janvier 2000 tentait de supprimer des stipulations d'accords collectifs d'entreprise de réduction du temps de travail conclus en application de la loi Aubry I du 13 juin 1998, le Conseil constitutionnel jugeait, sur le fondement de la liberté contractuelle, « *qu'il était loisible au législateur de tirer les enseignements des accords collectifs conclus à son instigation en décidant, au vu de la teneur desdits accords, soit de maintenir les dispositions législatives existantes, soit de les modifier dans un sens conforme ou non aux accords* », mais que, « *toutefois, sauf à porter à ces conventions une atteinte contraire aux exigences constitutionnelles sus rappelées, il ne pouvait, dans les circonstances particulières de l'espèce, remettre en cause leur contenu que pour un motif d'intérêt général suffisant* » (10). Il ne faut certes pas négliger les « circonstances particulières de l'espèce » puisqu'en 1998, le législateur avait lui-même intimé aux entreprises et syndicats de négocier pour, moins de deux ans plus tard, tenter de remettre en cause les fruits de cette négociation dont les saveurs ne lui convenaient pas. C'est un contexte fort différent qui entoure les stipulations relatives à l'essai dans les conventions collectives de branche, lesquelles ont été spontanément négociées avant que la loi ne soit adoptée. On peut, en revanche, sérieusement douter de l'existence d'un motif d'intérêt général suffisant qui justifierait que les durées d'essai conventionnelles plus courtes que la loi soient systématiquement remises en cause. Bien loin de l'intérêt

général, ce sont les intérêts spécifiques des organisations patronales et des entreprises qu'elles représentent qui sont en jeu : ne parvenant pas à obtenir des syndicats que les stipulations conventionnelles antérieures soient révisées par le jeu normal de la négociation collective, les organisations patronales avaient grandement intérêt à leur remise en cause légale généralisée.

Dans le même ordre d'idée, par sa décision relative à la loi du 20 août 2008, le Conseil constitutionnel censurait des dispositions transitoires qui ne respectaient pas les accords collectifs en vigueur. Il s'appuyait sur différents indices dont on peut penser qu'ils pourraient valablement prospérer à l'encontre de l'article 2 II de la loi de 2008 : nombre important d'accords et de salariés concernés, absence de contrariété avec les textes nouveaux (11) ou, encore, modification de l'équilibre des accords dont les clauses sont supprimées (12). Rappelons à toutes fins utiles que la loi du 25 juin 2008 n'a pas été soumise à contrôle *a priori* du Conseil constitutionnel, si bien qu'aucun argument d'ordre procédural ne s'oppose à ce que celui-ci soit saisi de la conformité de l'article 2 II de la loi au principe de liberté contractuelle par question prioritaire de constitutionnalité (QPC) (13).

La seconde critique qui peut être formulée contre l'article 2 II de la loi du 25 juin 2008 tient à l'insécurité juridique dans laquelle il place les salariés employés dans des secteurs d'activité couverts par une convention collective de branche qui stipule une durée maximale d'essai inférieure aux durées légales. Les gouvernements récents et une partie de la doctrine sont toujours prompts à brandir le principe de sécurité juridique (14) lorsqu'il s'agit de protéger les entreprises de contentieux auxquels elles s'exposent en ne respectant pas le droit du travail (15). Pourquoi faudrait-il se priver de l'invoquer au profit des salariés ? À nouveau, deux angles d'attaque nous semblent pouvoir être envisagés, toujours sur le terrain constitutionnel.

Le premier tient à l'obligation d'accompagner les normes nouvelles de dispositions transitoires lorsque

(9) Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, v. J. Pélessier et *alii*, Les grands arrêts du droit du travail, Dalloz, 2008, p. 413.

(10) Cons. const., décision n° 99-423 DC, du 13 janvier 2000, D. 2001, p. 1837, obs. V. Bernard ; Dr. soc. 2000, p. 257, note X. Prétot. La formule a été réitérée à plusieurs reprises, v. par ex. Cons. const., 13 juin 2013, n° 2013-672 DC ; Cons. const., 7 août 2008, n° 2008-568 DC.

(11) Sous réserve, ici, d'une interprétation *a contrario* de l'article L. 1221-22 du code du travail, cf. supra.

(12) V. Ch. Radé, Question prioritaire de constitutionnalité : quelques spéculations pratiques, Constitutions 2010, p. 271.

(13) Une QPC mettant en cause l'article 2 de la loi du 25 juin 2008 a déjà été présentée à la chambre sociale de la Cour de cassation

qui n'a pu la transmettre au Conseil constitutionnel, la question ne s'appuyant que sur le principe de faveur, lequel n'a que valeur de principe fondamental du droit du travail, v. Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 13-40.067, publié. Seul l'article 8 de la loi, relatif au portage salarial, a été soumis au Conseil, v. Cons. const., décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014.

(14) V. F. Favennec-Héry (dir.), La sécurité juridique en droit du travail, coll. « Actualité », LexisNexis, 2013 ; Sécurité juridique et initiative économique, rapport publié par le groupe de travail du Club des juristes présidé par H. de Castries et N. Molfessis, Mare et Martin, 2015.

(15) Selon une conception d'ailleurs biaisée du principe de sécurité juridique, v. T. Sachs, Quand la sécurité juridique se perd dans l'analyse économique, Dr. soc. 2015, p. 1019.

cela est nécessaire. Initialement consacrée par le Conseil d'État à propos des règlements administratifs (16), cette exigence a été timidement reprise par le Conseil constitutionnel qui ne la rattache cependant pas expressément au principe de sécurité juridique (17). C'est pourtant bien à cette fin que doivent être prévues des dispositions transitoires : « moins que l'existence même de dispositions transitoires, c'est leur caractère suffisamment protecteur des situations en cours qu'impose, dans certains cas, le principe de sécurité juridique » (18). Le second tient au non-respect de l'objectif à valeur constitutionnel d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi qui (19), lui aussi, vise à garantir la sécurité juridique des destinataires de la loi (20).

La situation des salariés soumis aux accords remis en question est en effet fortement compromise et très incertaine. D'abord parce que, non codifiée, la disposition transitoire de l'article 2 II de la loi du 25 juin 2008 est difficilement accessible. Ensuite, parce que les salariés sont face à un mirage, une illusion parfaite les laissant croire que la durée conventionnelle d'essai, plus courte que la loi, leur sera applicable. Au moment des faits de l'espèce, la loi était adoptée depuis près de quatre années et la période transitoire était achevée depuis près de trois ans. Pourtant, les effets de la disposition transitoire sur les conventions collectives antérieures demeuraient parfaitement invisibles, les textes conventionnels n'étant pas expurgés des stipulations supprimées, comme en témoigne l'actuelle rédaction de la CCN des hôtels, cafés, restaurants disponible sur Legifrance. Il n'y aurait peut-être pas lieu de s'en émouvoir si seul ce

secteur d'activité était concerné mais le nombre de conventions collectives de branche, conclues antérieurement à la loi et qui stipulent des durées plus courtes que la loi, se compte par dizaines (21) !

Mais il y a pire encore. L'article L.1221-22 du Code du travail autorise les conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de la loi à stipuler des durées plus courtes. Après avoir identifié qu'il existait une disposition transitoire, en avoir compris le fonctionnement (une gageure), avoir pris connaissance de la stipulation conventionnelle prévoyant une durée plus courte, le salarié doit encore trouver la date à laquelle celle-ci a été conclue, sachant qu'il n'est pas rare que les partenaires sociaux aient révisé les conventions de branche après le 30 juin 2009 pour confirmer des durées d'essai plus courtes que la loi (22).

Comment sérieusement parler d'effectivité de la disposition transitoire, d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, de sécurité juridique pour le salarié recruté dans un tel contexte ? Il nous semblerait opportun que ces questions soient présentées au Conseil constitutionnel.

Sébastien Tournaux

(16) CE, ass., 24 mars 2006, *KPMG*, n°288460, Lebon ; AJDA 2006, p.841, tribune B. Mathieu et p.897, tribune F. Melleray ; RTD civ. 2006, p.527, obs. R. Encinas de Munagorri.

(17) Cons. const., décision n°2016-741 DC du 8 décembre 2016. Le Conseil juge, à propos de la modification de la compétence juridictionnelle en matière de fraude fiscale, que « compte tenu de la gravité des faits réprimés par les infractions en cause, qui tendent en particulier à lutter contre la fraude fiscale, en ne prévoyant pas de dispositions transitoires de nature à prévenir les irrégularités procédurales susceptibles de résulter de ce transfert de compétence, le législateur a méconnu à la fois l'objectif de valeur constitutionnelle de bonne administration de la justice et celui de lutte contre la fraude fiscale ».

(18) G. Eveillard, Sécurité juridique et dispositions transitoires, AJDA 2014, p.492.

(19) Cons. const., décision n°99-421 DC du 16 décembre 1999.

(20) B. Mathieu, Constitution et sécurité juridique, rapport français, AJC 1999, p.155.

(21) Sans exhaustivité et à seule fin d'illustrer le propos, v. Avenant n°32 du 24 mars 1982 à la CCN du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, art. 5 ; CCN des organismes de formation du 10 juin 1988, art. 7 ; CCN de la mutualité du 31 janvier 2000, art. 4.3 ; Avenant n°1 du 11 février 1971 relatif aux ouvriers et collaborateurs à la CCN des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, art. 3 ; CCN de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, art. 304 ; CCN des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, art. 18.2 ; CCN des entreprises d'architecture du 27 février 2003,

art. III 3 ; CCN des employés de la presse quotidienne régionale du 28 novembre 1972, art. 15 ; CCN de l'édition du 14 janvier 2000, art. 10 ; CCN de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006, art. 7.3 ; CCN des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, art. 12 ; CCN des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, art. 7 ; CCN du bricolage (Vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991, art. 6.2 ; CCN de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976, art. 17.

(22) À nouveau sans souci d'exhaustivité, v. CCN de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, art. 11, révisé en 2010 ; CCN des télécommunications du 26 avril 2000, art. 4.2.3, révisé en 2009 ; Avenant «Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise» du 15 mai 1991 à la CCN de la plasturgie du 1^{er} juillet 1960, art. 3, révisé en 2012 ; CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978, art. 8, révisé en 2009 ; CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, art. 43, révisé en 2009 ; CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, art. 04.06.1, révisé en 2009 ; CCN des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005, art. 3.1.2.1, révisé en 2015 ; CCN des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, art. 3.3, révisé en 2009 ; CCN de l'animation du 28 juin 1988, art. 4.4.1, révisé en 2015 ; CCN des activités du déchet du 11 mai 2000, art. 2.4, révisé en 2009 ; CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983, art. 4, chap. III, révisé en 2012.

CONTRAT DE TRAVAIL Période d'essai – Durée maximale – Conventions collectives – Application de la loi dans le temps – Dispositions transitoires – Ordre public – Principe de faveur (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 mars 2019
Société Meurice SPA contre Mme Stéphanie C. (p. n° 17-22.783)

Sur le moyen unique :

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 13 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 ;

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 deux mois pour les employés, que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser quatre mois pour les employés 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 juin 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, selon l'arrêt attaqué et les productions, que Mme C. a été engagée le 16 avril 2012 par la société Meurice SPA en qualité de chef de rang, catégorie employé ; que son contrat de travail prévoyait une période d'essai de deux mois renouvelable une fois ; que par lettre du 7 juin 2012, l'employeur a informé la salariée de sa décision de prolonger la période d'essai pour un mois du 16 juin au 15 juillet 2012 ; que par lettre du 9 juin 2012, l'employeur a mis fin à la période d'essai ;

Attendu que pour dire que le contrat de travail de l'intéressée est devenu définitif à compter du 16 mai 2012, l'arrêt retient qu'il résulte de l'application de l'article L.1221-19 du code du travail que le contrat de travail ne peut pas prévoir une période d'essai plus longue que celle prévue par la convention collective et que la non-conformité du contrat aux dispositions de la convention collective a seulement pour effet de ramener la période d'essai à la durée fixée par ladite convention, que, selon les termes du contrat de travail, la relation de travail est régie par la convention collective nationale des hôtels, cafés,

restaurants et celle des hôtels 3, 4, 4 étoiles luxe, qui toutes deux fixent pour les salariés autres que les cadres et les agents de maîtrise la durée de la période d'essai à un mois, qu'il en résulte que compte-tenu de sa qualification de chef de rang et de son statut d'employée, la période d'essai de la salariée fixée à deux mois par le contrat de travail signé le 16 avril 2012, doit être ramenée à un mois, que, dès lors, faute pour l'employeur d'avoir renouvelé la période d'essai, d'une durée d'un mois, avant le 16 mai 2012, il s'avère que le contrat de travail à durée indéterminée de l'intéressée est devenu définitif à compter de cette date ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 13 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 applicable, conclue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, instaure une durée de la période d'essai d'un mois et une durée maximale, renouvellement compris, de deux mois auxquelles la durée de deux mois prévue par l'article L.1221-19 du code du travail et la durée maximale de quatre mois prévue à l'article L.1221-21 se sont substituées 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 le contrat de travail est devenu définitif à compter du 16 mai 2012, que la démission de Mme C. en date du 15 juin 2012 constitue une prise d'acte, que la prise d'acte en date du 15 juin 2012 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne la société Meurice SPA à payer à Mme C. les sommes de 1735 euros à titre d'indemnité de préavis, 173,50 euros au titre des congés payés afférents, 5000 euros pour licenciement abusif et ordonne à la société Meurice SPA de remettre à Mme C. les documents sociaux conformes sous astreinte de 100 euros par jour de retard passé un délai d'un mois à compter de la notification de l'arrêt d'appel, l'arrêt rendu le 8 juin 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée.

(Mme Farthouat-Danon, prés. - Me Le Prado, SCP Gatineau et Fattaccini, av.).