

Renouvellement et rupture de la période d'essai : prudence pour l'employeur !

Annabelle Turc

Docteur en droit, chargée d'enseignement à l'Université Jean Moulin Lyon 3

11-02-2015

L'employeur dispose d'un droit discrétionnaire de renouveler la période d'essai du salarié s'il l'estime nécessaire, à la condition que cette faculté soit prévue par un accord de branche étendu. Egalement, il peut la rompre sans motif, mais ce pouvoir s'exerce dans la limite de l'abus de droit. La liberté dont dispose l'employeur est donc relative.

Dans cette affaire jugée devant le cour d'appel de Lyon, la salariée interjette appel de la décision rendue par le conseil de prudhommes, jugeant la rupture de la période d'essai non abusive. Deux principales demandes sont formulées par la salariée :

I/ Sur la durée et le renouvellement de la période d'essai :

Il est nécessaire de rappeler les dispositions applicables au renouvellement de l'essai, puisque la cour d'appel juge qu'« il n'y a pas lieu de distinguer là où le législateur ne distingue pas ».

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois, à condition qu'un accord de branche le prévoit, comme en dispose l'article L 1221-21 du Code du travail. Cet arrêt fait la même interprétation que celle de la circulaire DGT 2009-5 du 17 mars 2009. Les accords de branche étendus, conclus avant la publication de la loi, et prévoyant la possibilité de renouvellement, restent applicables sur ce point.

En l'espèce, un avenant du 16 juin 2008, introduit dans la convention collective, autorise le renouvellement. Par une interprétation stricte des textes, les juges rappellent que la faculté de renouvellement de l'essai s'apprécie sans considération de l'existence d'un accord de branche, antérieur ou postérieur à la promulgation de la loi de modernisation sociale de 2008. Au moment du renouvellement intervenu en février 2009, l'employeur s'est appuyé sur l'avenant du 16 juin 2008, certes antérieur à la loi susvisée, mais étendu par arrêté du 12 février 2009 avec effet au 1^{er} juillet 2008. De toute manière, peu importe que l'avenant soit antérieur ou postérieur à 2008, il faut simplement rechercher si la faculté de renouvellement existe, ce qui est le cas en l'espèce.

Au travers de cette affaire, se pose néanmoins la question de savoir, si l'employeur peut faire application des dispositions conventionnelles pour renouveler la période d'essai, lorsque les durées initiales ne trouvent plus à s'appliquer. À titre d'exemple, dans l'hypothèse où les durées initiales conventionnelles sont plus courtes que celles prévues par la loi, sans accord les pérennisant postérieu-

Bacaly n° 6 - Juillet-Décembre 2014

rement à 2008, il paraît incohérent de faire application d'un délai légal à titre initial, pour ensuite se reporter à celui conventionnel, en vue d'un renouvellement.

Pourtant, l'administration admet cette position, mais elle demeure discutée, dans la mesure où cela revient à dissocier la période d'essai initiale de celle du renouvellement. Les juges de la Juridiction suprême pourraient considérer que seule la durée légale est applicable. Mais cette position serait radicale et défavorable pour les parties, puisque la durée de la période d'essai serait nettement réduite, en l'absence de renouvellement. Aucun arrêt ne va dans ce sens pour le moment, mais en tout état de cause, mieux vaut être prudent, en prévoyant une durée contractuelle, même si l'articulation des dispositions conventionnelles et légales semble autorisée, puisque rappelons-le, « il n'y pas lieu de distinguer là où le législateur ne distingue pas ». Le renouvellement est en l'espèce valable car prévu par un accord, seule sa durée pourrait être remise en cause, conformément à l'article L 1221-22 du Code du travail.

II/ Sur la rupture abusive de la période d'essai :

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée. Mais il faut apporter un tempérament à ce principe. En effet, à partir du moment où la salariée communique des éléments, laissant supposer que la cause de la rupture est étrangère à l'opinion que la société s'est formée de ses compétences, le fait que l'employeur n'ait pas été en mesure d'étayer objectivement sa décision de rompre le contrat rend la rupture abusive.

Dans cette affaire, les juges doivent se prononcer sur le motif, abusif ou non, relatif à un problème d'adéquation. Eu égard au fait que l'employeur n'ait pas justifié que l'inadéquation, apparue certes pendant l'exécution du contrat, ne résultait pas d'une évolution de poste consécutive à une réorganisation de l'entreprise, caractérise l'abus de droit. L'évolution d'un service aérien ne peut donc constituer un motif de rupture de période d'essai valable.

Si l'employeur n'apporte pas de réponse au salarié, le défaut de justification conforte ses doutes et lui permet de motiver une rupture abusive. Mais si l'employeur répond, il doit s'assurer que les motifs invoqués sont inhérents à la personne du salarié. Le doute profite donc à ce dernier.

La qualification de la rupture de la période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse est écartée, puisque la rupture a été notifiée avant la fin de l'essai. En revanche, la demande de versement de dommages et intérêts est fondée, sous réserve que la salariée soit dans la capacité de faire état du préjudice subi résultant de la rupture.

Mettre fin à la période d'essai nécessite donc le respect de strictes conditions de fond. Il faut rappeler que la faute invoquée pendant l'essai nécessite le respect de la procédure disciplinaire. Mais faut-il déduire de cet arrêt que la réorganisation d'une entreprise intervenue au cours de la période

d'essai, nécessiterait, pour justifier légitimement la rupture, la mise en œuvre d'une procédure assimilable à celle du licenciement économique ?

La réponse est négative pour le moment, mais toujours est-il que l'employeur qui rompt une période d'essai pour un tel motif, le fait à ses risques et périls. Seule solution dont il dispose : ne pas en faire état ou bien l'évoquer en s'assurant qu'un motif inhérent à la personne du salarié existe. En l'espèce, les objectifs étaient mis en cause au départ en sus de l'aspect économique, puis ont été écartés par l'employeur. S'ils les avaient maintenus, la décision n'aurait peut-être pas été la même.

Ainsi, la cour d'appel déboute la salariée partiellement : le renouvellement de la période d'essai est jugé régulier, mais la rupture est abusive car fondée sur un motif non inhérent aux capacités professionnelles de la salariée.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 15 octobre 2014, n° 13/09395