

**AFFAIRES SOCIALES &
FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Date : 12/01/10
N° Affaires sociales : 05.10

**JURISPRUDENCE :
RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI**
(Cass. soc. du 25 novembre 2009, n°08- 43.008)

RAPPEL :

Comme nous vous l'indiquions dans la circulaire Affaires Sociales n°35.09 du 30 juin 2009, la loi de modernisation du marché du travail encadre strictement le **renouvellement** de la période d'essai en posant une **double condition** (articles L.1221-21 et L.1221-23 du Code du Travail) :

- un **accord de branche étendu** doit fixer les **conditions** et les **durées** de renouvellement,
- **et**, la possibilité de renouvellement doit être **prévue dans le contrat de travail**.

De plus, nous vous rappelons que la convention collective HCR de 1997 précise :

→ que le **renouvellement** de la période d'essai n'est **pas applicable aux salariés classés au niveau 1, échelon 1**

→ qu'en cas de renouvellement de la période d'essai, un **accord écrit devra être établi entre les parties**.

Ainsi, lorsque l'employeur entend se prévaloir de la faculté de renouvellement de la période d'essai, il doit le faire savoir au salarié avant l'expiration de la période d'essai initiale et recueillir son accord. Selon la jurisprudence, cet **accord doit être exprès et non équivoque** (Cass.Soc. 11 oct 2000).

Toutefois, il reste à déterminer la forme que doit revêtir l'accord du salarié.

Question à laquelle répond la Cour de Cassation dans un **récent arrêt en date du 25 novembre 2009**.

Nous allons revenir sur cet arrêt.

ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 25 NOVEMBRE 2009

Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de Cassation se prononce sur la **valeur de la signature apposée par le salarié** sur un document établi par l'employeur.

Les faits sont les suivants :

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié conclu le 12 février 2003, mais à effet du 17 février, comporte une période d'essai de 3 mois. Celle-ci est renouvelable une fois.

Le 16 mai, soit durant la période d'essai initiale, l'employeur adresse une lettre au salarié relatant un entretien ainsi que le commun accord des parties pour prolonger l'essai.

Le salarié appose sa signature sur le courrier.

Le 23 juin, l'employeur met fin à la période d'essai.

Le salarié conteste la rupture de son contrat de travail devant la juridiction prud'homale estimant qu'il n'était plus en période d'essai car il n'en avait pas accepté le renouvellement.

L'employeur fait appel du jugement rendu par le conseil des prud'hommes qui a donné gain de cause au salarié.

Dans son arrêt du 27 mai 2008, la cour d'appel ne s'est pas contentée de la signature du salarié.

En effet, elle a estimé que « ***le consentement du salarié ne pouvait résulter de la seule signature d'un courrier qui reste équivoque et ne manifeste pas clairement une acceptation du renouvellement de la période d'essai.*** »

Ainsi, la seule signature du salarié ne constitue pas un accord exprès et non équivoque.

La cour d'appel a en conséquence condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

La Cour de Cassation fait droit à la demande du salarié en rappelant que « ***le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur.*** »

Ce n'est pas la première fois que la Cour de Cassation insiste sur la nécessité d'un accord clair et non équivoque.

EN PRATIQUE :

Lorsque l'employeur doit prolonger une période d'essai, il doit obtenir du salarié qu'il mentionne en toutes lettres, avant sa signature, son accord exprès et non équivoque.

Nous conseillons donc d'exiger une **mention manuscrite du salarié et non pas se contenter de sa seule signature.**

Par exemple, la jurisprudence a estimé comme suffisante les mentions suivantes :

- « lu et approuvé » ou « bon pour accord » (Cass. Soc du 19 nov 1997)
- « en l'espèce, mon accord pour ce renouvellement est bien exprès et sans équivoque » (Cass.Soc du 11 oct 2000)

*De plus, à titre d'exemple, veuillez trouver ci-dessous un **modèle de lettre de renouvellement d'une période d'essai** :*

..... (lieu), le(date)
<i>Lettre recommandée avec AR</i>
 <i>M.(à compléter),</i>
<i>Comme nous avons déjà eu l'occasion de vous le préciser de vive voix, la période d'essai de(à compléter) prévue par votre contrat, qui va venir à expiration le(à compléter), ne nous a pas permis de conclure avec certitude à votre aptitude à remplir les fonctions envisagées.</i>
<i>En effet (préciser éventuellement les points sur lesquels, l'essai n'est pas concluant).</i>
<i>En conséquence, nous vous confirmons que nous sommes disposés à renouveler la période d'essai à sa date d'expiration le(à compléter) pour une nouvelle durée de (à fixer dans la limite des durées maximales impératives).</i>
<i>Ce renouvellement interviendra aux conditions prévues pour l'essai initial.</i>
<i>Pour l'application de ce renouvellement, nous vous prions de nous donner votre accord sur la présente lettre en nous retournant la copie ci-jointe sur laquelle vous aurez porté, en bas de page, la mention manuscrite « lu et approuvé » suivie de votre signature.</i>
<i>Veuillez agréer, M.(à compléter), nos sincères salutations.</i>
 (nom)..... (qualité) Signature

Ce modèle n'est pas exclusif, il est possible de mentionner toute autre formulation exigeant une mention manuscrite du salarié et non pas sa seule signature.