



## Periode d'essai contrat de travail

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Je suis un cadre qui à été embauché le 1/12/2008 dans une SS2I. Je dépends de la convention collective Syntec. Une semaine avant la fin de ma période d'essai (qui est de 3 mois), je reçois un courrier (simple, non recommandé) pour renouveler ma période d'essai (officiellement : pour incapacité à juger mes qualité pendant les 3 mois. officieusement : crise, donc renouvellement global). Dans un premier temps, je refuse le renouvellement. Après avoir subie des pressions des RH, de mon commercial et pour ne pas rentrer en conflit avec ma boîte, j'ai signé le renouvellement. Mais j'ai envoyé le document le 14/02/09 (courrier recommandé avec accusé). Soit 10 jours après la fin de ma période d'essai.

Est-ce qu'ils peuvent encore renouveler la période d'essai à cette date? S'il cherche à me licencier dans les trois mois de renouvellement, est ce que je peux leur dire que je ne suis plus en période d'essai et donc les attaquer car renouvellement tardif.

Merci

-----  
Par Visiteur

Bonjour monsieur,

Mais j'ai envoyé le document le 14/02/09

Je comprends pas. Vous avez été embauché le 1.12.2008 avec une période d'essai de 3 mois qui devait donc se terminer le 1er mars. Si vous avez envoyé votre lettre de renouvellement le 14.02.2009, votre période d'essai n'était donc pas terminé à ce moment là.

Vous avez du vous tromper en écrivant la date non?

Bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Oui désolé! il y a erreur sur la date.

je l'ai envoyé le 14.03.2009

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Si je peux me permettre: Bien joué!

Le renouvellement de la période d'essai doit nécessairement être accepté par le salarié, d'une manière claire et non équivoque, avant la fin de la première période d'essai.

Je vous donne la jurisprudence de la Cour de cassation: Cass. soc. 23 janvier 1997, n° 94-44.357, Bull.1997,n° 33 p. 22.

Je vous copie le Commentaire de cette décision:

Le renouvellement de l'essai ne peut résulter que d'un accord exprès

Est-ce que le renouvellement d'une période d'essai peut être tacite ? C'est la question qui a été posée dans une affaire jugée, le 23 janv. 1997, par la Chambre sociale de la Cour de cassation (Bull. civ. V, n° 33).

Mlle Libessart a été, le 10 sept. 1993, engagée par la Sté Lilper en qualité de vendeuse. Son contrat de travail comportait une période d'essai d'un mois renouvelable. L'employeur a, le 8 nov. 1993, mis un terme à l'essai. Par un jugement du 6 juill. 1994, le Conseil de prud'hommes d'Amiens a débouté la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif parce que la rupture du contrat était intervenue en période d'essai.

La Cour de cassation a censuré cette décision pour avoir violé l'art. 1134 c. civ.

I. - Le renouvellement d'un essai peut être ou non envisagé par une convention collective.

Dans le premier cas, l'employeur et le salarié ne peuvent convenir d'un renouvellement si la convention collective s'y oppose (Cass. soc., 30 mars 1995, Bull. civ. V, n° 117 ; D. 1995, IR p. 112 Décision de Jurisprudence ; V. encore Cass. soc., 5 mars 1997, TPS 1997, Comm. 147, par P.-Y. Verkindt, et pour un renouvellement en raison de la nature des fonctions proposées, Cass. soc., 15 oct. 1987, Cah. prud'h. 1988, p. 128).

En revanche, ils devront procéder au renouvellement dans les conditions fixées par la convention collective si celle-ci ne s'y oppose pas. Et l'accord du salarié ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 30 janv. 1996, Colombier c/ Fadila Saidi).

Dans le second cas, l'employeur et le salarié peuvent librement convenir d'un renouvellement de l'essai, sauf fraude à la loi ou abus de droit (Cass. soc., 28 févr. 1990, Base de loisirs de Jablines c/ Mabileau). Et l'accord du salarié ne peut non plus résulter de la seule poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 23 mars 1989, Bull. civ. V, n° 249 ; 2 févr. 1990, AW c/ Sté Paris Centre voyages ; 2 févr. 1994, Roland c/ Sedec).

En l'espèce, les juges du fond avaient estimé que la rupture était intervenue en période d'essai parce que les dispositions contractuelles et la convention collective ne subordonnaient pas la validité de la prolongation de l'essai à un accord des parties. En censurant leur décision, la Cour de cassation souligne que la poursuite de l'essai ne peut être tacite. Peu importe que le contrat de travail ou la convention collective soient, sur ce point, restés taisants - seul un accord exprès des parties étant décisif.

A fortiori, la décision examinée n'opère aucune distinction entre le régime applicable en présence de dispositions conventionnelles et celui applicable en l'absence de telles dispositions.

II. - L'arrêt rapporté appelle encore les observations suivantes.

La Cour de cassation a, le 30 janv. 1996, estimé que le renouvellement d'un essai devait résulter d'une acceptation claire et non équivoque du salarié (préc. ; V. encore Cass. soc., 2 févr. 1990, préc.).

Au cas particulier, la Cour régulatrice rappelle ce principe puisque la seule poursuite du contrat de travail par Mlle Libessart ne signifiait pas qu'elle ait accepté le renouvellement de la période d'essai. Les hauts magistrats n'utilisent cependant pas la formule « acceptation claire et non équivoque » mais celle « d'accord exprès ». Est-ce que l'accord exprès signifie qu'il doit être écrit ?

Le terme « exprès » signifie « précis, nettement exprimé, formel ». Autrement dit, ce terme n'impose pas nécessairement un écrit. Si l'accord des parties relatif au renouvellement de l'essai doit être clair et non équivoque, il ne doit pas être toujours constaté par écrit.

Par ailleurs, l'employeur ne peut imposer un renouvellement de l'essai dès la conclusion du contrat de travail (Cass. soc., 31 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 632).

L'arrêt du 23 janv. 1997 est d'une même veine que celui qui précède. Il pose que le renouvellement ne peut intervenir qu'au cours de la période initiale et non dès la conclusion de cette dernière.

La solution paraît justifiée au regard du caractère exclusivement probatoire de l'essai.

Ajoutons que la rupture de l'essai doit être portée à la connaissance du salarié avant l'expiration de cette période (Cass. soc., 14 mars 1995, Bull. civ. V, n° 85 ; D. 1995, IR p. 86 Décision de Jurisprudence ; 20 nov. 1996, Bull. civ. V, n° 395 ; JCP 1997, II, n° 22847, note C. Puigelier).

L'arrêt commenté s'inscrit dans ce courant jurisprudentiel puisqu'il souligne qu'un accord de renouvellement ne peut être conclu qu'avant l'expiration de la période d'essai. Tout accord intervenu postérieurement à cette période serait englobé dans les régles du licenciement.

L'option est conforme à l'art. L. 122-14-7, al. 3, c. trav. et donc à l'impossibilité de renoncer par avance aux règles du licenciement.

Enfin, la Cour de cassation a, le 13 nov. 1996, posé que la rupture de l'essai doit être explicite et qu'il ne peut être valablement convenu que le contrat prendrait fin du seul fait de l'arrivée à son terme de l'essai (Bull. civ. V, n° 381 ; JCP éd. E 1997, II, n° 974, note C. Puigelier ; D. 1996, IR p. 262 Décision de Jurisprudence).

L'arrêt rapporté rejoint cette décision puisqu'il met l'accent sur l'inefficacité du silence du salarié pour déterminer la durée de l'essai.

Bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Donc si j'ai bien compris, malgré que j'ai signé ce doucement, le renouvellement n'aura pas lieu et je suis définitivement en CDI. Et si il veulent me licencier, je peux les attaquer.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Vous avez bien compris.

Bien cordialement.