



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 15.16
du 24/05/16*

Jurisprudence – Période d'essai et renouvellement

Cass.Soc du 31 mars 2016 – pourvoi n° 14-29.184

Pour rappel, la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a encadré les durées maximales de la période d'essai en fonction de la catégorie professionnelle des salariés et a défini les conditions de son renouvellement (*cf circulaires Affaires Sociales n° 27.08 du 10/07/08 et n° 35.09 du 30/06/09*).

Ainsi, dans notre secteur, **depuis le 1^{er} juillet 2009, les durées maximales légales de la période d'essai se sont substituées aux durées maximales plus courtes résultant de l'article 13 de la convention collective des HCR de 1997.**

A l'époque, on se demandait si le caractère impératif de ces nouvelles durées concernait uniquement la période d'essai initiale ou également le renouvellement dans la mesure où la loi exige qu'un accord de branche étendu fixe les conditions du renouvellement.

L'administration avait alors précisé dans une circulaire DGT n° 2009-5 du 17 mars 2009 que les dispositions de la convention collective « prévoyant la possibilité de renouvellement de la période d'essai, tout en fixant les conditions et la durée, restent applicables en ce qui concerne le renouvellement. »

Il était donc, jusqu'alors, opportun de prendre en compte la durée plus courte du renouvellement de l'essai prévue par la convention collective.



En pratique, les durées de la période d'essai et de renouvellement étaient jusqu'alors fixées comme suit :

- ✓ **2 mois pour les employés, renouvelable 1 mois** (sauf pour les salariés classés au niveau I – échelon 1 pour lesquels le renouvellement n'est pas autorisé) ;
- ✓ **3 mois pour les agents de maîtrise, renouvelable 2 mois** ;
- ✓ **4 mois pour les cadres, renouvelable 3 mois.**

La **Cour de Cassation vient de se prononcer, pour la première fois, dans un arrêt en date du 31 mars 2016 sur la question de l'articulation de la durée de la période d'essai prévue par la loi et la convention collective s'agissant du renouvellement.**

En effet, dans sa décision, la Cour explique qu'au regard des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail, « les stipulations des accords de branches conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L.1221-19 du code du travail restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 ; 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 d'une convention collective de branche conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.** »

En d'autres termes, selon la Cour de Cassation, **le caractère impératif des durées légales vise la durée initiale de la période d'essai ainsi que la durée du renouvellement.** Elle a donc adopté une position différente de celle fixée par l'administration.

CE QU'IL FAUT RETENIR :

→ Depuis le 1^{er} juillet 2009, **les durées maximales initiales de la période d'essai sont fixées par la loi**, à savoir :

- * 2 mois pour les employés,
- * 3 mois pour les agents de maîtrise,
- * 4 mois pour les cadres

→ La Cour de Cassation vient de préciser que les **durées maximales légales s'appliquent également au renouvellement** de la période d'essai.

Par conséquent, **il convient de ne plus faire référence aux durées de renouvellement prévues par l'article 13 de la convention collective HCR.**

En résumé, vous trouverez ci-dessous un tableau reprenant les durées maximales légales de la période d'essai y compris le renouvellement :

Catégorie professionnelle	Durées maximales de la période d'essai initiale	Durées maximales de sa période de renouvellement	Soit un total maximum de
Ouvriers, employés	2 mois	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise, techniciens	3 mois	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	4 mois	8 mois

Enfin, nous vous rappelons ci-dessous quelques points juridiques concernant la période d'essai et son renouvellement:

- ✚ **la période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément stipulée au contrat de travail. A défaut, elle ne pourra pas être opposable au salarié,**
- ✚ **la possibilité de renouvellement de la période d'essai doit également être prévue au contrat de travail. De plus, en cas de renouvellement, un accord écrit devra être établi entre les parties (cf. circulaire Affaires Sociales n° 05.10 du 12 janvier 2010),**
- ✚ **selon l'article 13 de la convention collective HCR, le renouvellement de la période d'essai n'est pas autorisé pour les salariés classés au niveau I – échelon 1. Cette disposition n'est, a priori, pas remise en cause par la jurisprudence. Elle demeure donc applicable.**