

Contrat de travail

1291 Prise de jours RTT et prolongation de la période d'essai : l'allongement de la période d'essai s'apprécie en jours calendaires

► La période d'essai, ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, est prolongée du temps d'absence du salarié tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail. En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

► La Cour de cassation confirme que la période d'essai doit permettre à l'employeur d'apprécier les qualités du salarié en se positionnant pour la première fois sur le sort des jours de RTT pris durant cette période.

► Comme les congés payés, les jours de RTT pris permettent à l'employeur de prolonger la durée de la période d'essai, sachant que le salarié qui décide de poser 5 jours de RTT, du lundi au vendredi, prolonge, en réalité, sa période d'essai de 7 jours calendaires. S'il ne s'agit pas d'un revirement, la Cour de cassation a fait preuve d'une particulière pédagogie en démontrant l'intérêt de la période d'essai, si elle existe.

Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-21.976, FP-P+B : JurlisData n° 2019-015509

LA COUR – (...)

● Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mai 2017), que M^{me} L... a été engagée le 17 février 2014 par le groupement d'intérêt économique Axa ; que le contrat prévoyait une période d'essai de quatre mois, renouvelée pour une durée de quatre mois le 24 juin 2014 ; que l'employeur a rompu la période d'essai le 19 septembre 2014 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la salariée :

● Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de préavis, alors, selon le moyen

1° / que si la période d'essai est prolongée du temps d'absence du salarié, il n'y a pas lieu à une telle prolongation lorsque l'absence est liée à la prise de jours de récupération acquis dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail ; qu'en jugeant qu'en regard à la prise par la salariée, pendant la période d'essai, de sept jours de récupération au titre la réduction du temps de travail, cette période devait être prolongée d'une durée équivalente, les juges du fond ont violé les articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail ;

2° / que lorsque l'essai est prolongé du temps d'absence du salarié, la durée de cette prolongation est égale à celle de l'absence sans que la prolongation soit étendue à des jours qui ne sont pas inclus dans la période l'ayant justifiée, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire ; que, pour calculer la durée de la prolongation de l'essai, les juges du fond ont retenu que la salariée avait pris sept jours de réduction du temps de travail, le 2 mai 2014, du 19 au 23 mai 2014 et le 30 mai 2014 ; qu'en décidant cependant d'ajouter, à cette période de sept jours calendaires, deux jours, en l'occurrence, les samedi 24 et

dimanche 25 mai 2014, pour prolonger la période d'essai de neuf jours, bien qu'il ait résulté de leurs constatations que, n'ayant été suspendu que de sept jours calendaires, l'essai aurait dû être prolongé de la même durée, les juges du fond ont, par fausse application, violé les articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail ;

3° / que la période d'essai est valablement suspendue et peut donc être prolongée pour une durée correspondante qu'autant que le salarié est lui-même en congé pendant cette période ; qu'en retenant que devaient être comptabilisées les deux journées des 24 et 25 mai 2014 pour calculer la durée de prolongation de l'essai, bien qu'il résulte de leurs constatations que la salariée n'était pas elle-même en congé durant ces deux jours, les juges du fond n'en ont pas tiré les conséquences légales et ont, dès lors, une nouvelle fois, violé les articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail ;

4° / qu'en retenant que devaient être comptabilisées les deux journées des 24 et 25 mai 2014 pour calculer la durée de prolongation de l'essai bien que la salariée n'ait pas été elle-même en congé durant ces deux jours, les juges du fond, qui auraient dû vérifier si l'intéressée, cadre autonome, avait ou non travaillé les 24 et 25 mai 2014, ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail ;

5° / qu'aux termes du courrier du 19 septembre 2014 par lequel l'employeur avait notifié à la salariée la fin de la relation contractuelle, il était indiqué : « En date du 13 juin 2014, nous vous avons signifié par courrier que nous souhaitons prolonger cette période d'essai jusqu'au 7 novembre 2014 au soir. Tenant compte de vos absences, le terme de votre période d'essai s'est vu reporter au 1^{er} décembre 2014 » ; qu'il en résulte que la mention par l'employeur de la date du 7 novembre 2014 ne résultait pas d'une erreur matérielle ; qu'en se réfugiant cependant derrière l'existence d'une telle erreur pour écarter le caractère abusif du renouvellement de la période d'essai décidé par l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail ;

● Mais attendu que la période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée du temps d'absence du salarié, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail ; qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation ;

● Et attendu que la cour d'appel ayant constaté qu'alors que la période d'essai de quatre mois expirait le 16 juin à minuit, la salariée avait pris sept jours de récupération du temps de travail, dont cinq jours continus la semaine du 19 au 23 mai, a décidé à bon droit que les samedi 24 mai et dimanche 25 mai durant lesquels la salariée n'avait pas effectivement travaillé devaient être pris en compte pour prolonger la période d'essai qui a, en conséquence, expiré le 25 juin à minuit et qu'il en résulte que le renouvellement de la période d'essai intervenu le 24 juin était valable.

Par ces motifs :

● Rejette les pourvois tant principal qu'incident (...)

NOTE

Le contexte et les faits de l'arrêt. – Une salariée a été engagée le 17 février 2014 avec une période d'essai de 4 mois qui a été renouvelée le 24 juin 2014 pour une nouvelle période de 4 mois. L'employeur a rompu la période d'essai lors de la période de renouvellement le 19 septembre 2014. La salariée avait posé, dans le cadre de la première

période de 4 mois, 7 jours de RTT : le vendredi 2 mai 2014, le vendredi 30 mai 2014 et la semaine du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014. L'employeur avait donc considéré que la première période d'essai avait été prolongée de 9 jours calendaires du fait de ces absences (la semaine posée du 13 au 24 mai étant accolée au samedi et au dimanche, l'employeur avait prolongé de 7 jours la période d'essai du seul fait de ces 5 jours RTT posés). La salariée a saisi le conseil de prud'hommes afin de requalifier cette rupture de période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse (et solliciter, par conséquent, des dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que le règlement d'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents). Elle considérait, à titre principal, que les absences liées à des jours RTT posés durant la période d'essai n'étaient pas de nature à prolonger l'essai et, à titre subsidiaire, que si la prolongation devait être admise, cette dernière devait être entendue en jours ouvrables (et non étendue à des jours non inclus dans la période justifiant la prolongation).

La solution rendue. – La Cour de cassation répond à deux questions, l'une afférente à la prolongation de la période d'essai (1), l'autre concernant les modalités de décompte de cette prolongation (2).

1. Sur la prolongation de la période d'essai

Après avoir rappelé que la période d'essai avait pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, la Cour a jugé que la période d'essai était prolongée du temps d'absence de ce dernier, tel que celui résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail. Cette solution avait d'ores et déjà été retenue concernant notamment la prise de congés payés (*Cass. soc.*, 5 mars 1997, n° 94-40.042 : *JurisData* n° 1997-000909), de congé sans solde (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 06-41.338) ou d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident du travail (*Cass. soc.*, 12 janv. 1993, n° 88-44.572 : *JurisData* n° 1993-000223). D'une manière générale, il ressortait de la doctrine que toute suspension du contrat de travail était de nature à prolonger la durée de la période d'essai.

Si la solution est inédite concernant la prise des jours de réduction du temps de travail, elle reste parfaitement logique et conforme à la position adoptée jusqu'alors par la Cour de cassation.

2. Sur la computation des délais

Il était d'ores et déjà connu que les règles propres à la computation des délais de procédure n'étaient pas applicables à la prolongation de

la période d'essai. Il en résulte que tout essai qui expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (*Cass. soc.*, 10 juin 1992, n° 88-45.755 : *JurisData* n° 1992-001594). Dans l'arrêt commenté, la Cour de cassation rappelle également que sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

En l'espèce, la période d'essai de 4 mois expirait le 16 juin à minuit mais la salariée avait posé 7 jours RTT, dont 5 jours continus la semaine du 19 au 23 mai, sachant que les samedi 24 mai et dimanche 25 mai la salariée n'avait pas travaillé. La Cour de cassation rappelle que ces 2 journées de fin de semaine devaient être prises en compte pour prolonger la période d'essai qui a, en conséquence, expiré le 25 juin à minuit. Le renouvellement de la période d'essai intervenu le 24 juin était donc valable.

Ce point est une confirmation puisque la Cour de cassation a jugé précédemment qu'« en l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires non invoquées en l'espèce, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation » (*Cass. soc.*, 14 nov. 1990, n° 87-42.795 : *JurisData* n° 1990-003431).

La portée de l'arrêt. – Sur le principe de la prolongation de la période d'essai en cas de suspension du contrat de travail, la solution n'est pas nouvelle. En outre, et même s'il s'agit d'une confirmation, la Cour de cassation a rappelé, avec pédagogie, que, sauf dispositions conventionnelles contraires, lorsqu'un salarié décide de poser 5 journées de réduction du temps de travail, la période d'essai était allongée de 7 jours supplémentaires (se référant alors à un décompte hebdomadaire). Ce raisonnement s'appliquera *a priori* quelle que soit la cause de la suspension du contrat de travail (congés payés par exemple.) On peut se poser la question de l'extension de ce raisonnement lorsqu'un salarié décide de poser, durant l'essai, un jour de congé ou un jour de RTT un vendredi (ce qui avait été le cas des 2 jours isolés posés par la salariée en l'espèce). Toutefois, cette extension n'a pas été admise par la Cour et rien ne laisse présager un revirement prochain sur ce point.

Deborah FALLIK MAYMARD,
avocate associée, cabinet Redlink

MOTS-CLÉS : Contrat de travail - Période d'essai - Prolongation - Calcul - Jours pris en compte

TEXTES : C. trav., art. L. 1221-19 et s.

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 17-16, par Xavier Carsin