

> Les esprits
indépendants
ont leur collectif

Nouvelle convention collective : période d'essai et rupture du contrat de travail.

Guillaume ANTEBLIAN Juriste en Droit Social

26 mai 2023 à 8h30

SOMMAIRE

I. Période d'essai

II. Rupture du contrat de travail

I. Période d'essai :

Période d'essai

Définition de la période d'essai :



Article L. 1221-20 du Code du travail :

- ✓ « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.*»

En conséquence :

Le salarié et l'employeur se réserve la possibilité de mettre un terme à la relation de travail au cours de la période d'essai.

Période d'essai

Mention expresse de la période d'essai :



**Article L. 1221-23 du Code du travail
et article 3.4 de la CCN :**

- ✓ La période d'essai **ne se présume pas**. Elle n'existe que **si elle est expressément** prévue par lettre d'engagement ou par le contrat de travail.
- ✓ La période d'essai se décompte de manière **calendaire**. Elle débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée. Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.
- ✓ Exemple : période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à 23h59.

Période d'essai

Suspension de la période d'essai :



Suspension de la période d'essai :

la période d'essai est suspendue par la maladie du salarié
ou la fermeture temporaire de l'entreprise.

Elle court à nouveau lorsque le travail reprend
avec une prolongation correspondant
au nombre de jours calendaires de l'absence.

Période d'essai

Conditions de la période d'essai :



Article L. 1221-23 du Code du travail et article 3.4 de la CCN :

✓ Conditions :

- ✓ La période d'essai ne peut se situer qu'au tout début de l'exécution du contrat de travail.
- ✓ Elle est abusive si, **lors de précédents contrats**, conclus entre les mêmes parties, et pour le même emploi, l'employeur a déjà eu l'occasion **d'apprécier les compétences** et l'aptitude du salarié.
Tel est le cas :
- ✓ **La durée de précédents CDD doit être déduite de la période d'essai** d'un contrat ultérieur conclu avec le même employeur pour le même poste.

La période d'essai

➤ Durée et renouvellement de la période d'essai des contrats à durée indéterminée

La convention collective de 1987  prévoyait les durées suivantes :

Catégorie		Durée initiale	Renouvellement*
ETAM	Coeff. 200 à 355	1 mois	1 mois
	Coeff. 400 à 500	2 mois	2 mois
Ingénieurs et cadres		3 mois	3 mois

La période d'essai

➤ Durée et renouvellement de la période d'essai des contrats à durée indéterminée

Article 3.4 de la convention collective

Plusieurs modifications législatives et conventionnelles sont intervenues :

- La loi du 25 juin 2008 a modifié les durées de périodes d'essai
- La position 1.3.1 a été supprimée et la numérotation ETAM modifiée
- La première position ETAM a été supprimée par accord du 31 mars 2022

Toutes ces modifications ont été reprises dans la nouvelle convention collective :

	Catégorie	Durée initiale	Renouvellement*
ETAM	Coeff. 240 à 250	2 mois	2 mois
	Coeff. 275 à 500	3 mois	3 mois
	Ingénieurs et cadres	4 mois	4 mois

Période d'essai

Conditions :



Article L. 1221-21 et article L. 1221-23 du Code du travail article 3.4 de la CCN :

✓ Pour que la période d'essai soit renouvelée,
il faut que la lettre d'engagement
ou le contrat de travail le stipulent expressément.

✓ Qu'un accord de branche le permette :
l'article 3.4 de la convention collective prévoit :

*« le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel
et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur ».*

La jurisprudence a estimé que le fait pour un salarié
d'apposer sa signature et la mention

« lu et approuvé » sur la lettre notifiant le renouvellement de la période d'essai
vaut accord exprès.

Même chose si un salarié indique dans le courrier :
mon accord pour ce renouvellement
est bien exprès et sans équivoque.

La période d'essai

Rupture de la période d'essai



La convention collective de 1987 prévoyait un délai de prévenance proportionnel au temps de présence dans l'entreprise.

- La nouvelle CC prend en compte les modifications portées par article L.1221-25 du Code du travail et simplifie son application lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur :

Temps de présence dans l'entreprise	À l'initiative de l'employeur	À l'initiative du salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 6 mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

Période d'essai

Mise en œuvre du délai de prévenance :



Article L. 1221-23 du Code du travail et article 3.4 de la CCN :

✓ Conditions :

- ✓ La rupture de la période d'essai n'est soumise à aucun formalisme.
- ✓ La loi est muette sur le point de départ du délai de prévenance.
- ✓ Lorsque la rupture intervient par lettre, c'est à la date d'envoi, et non à la date de réception, que commence le délai de prévenance (Cass. Soc., 11 mai 2005, N°03-40.650).
- ✓ La période d'essai, renouvellement inclus, **ne peut être prolongée du fait** de la durée du délai de prévenance.
- ✓ Dès lors que la relation de travail se poursuit après le terme de l'essai, le salarié est en droit de demander des dommages intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc., 5 novembre 2014 n°13-18.114).

Période d'essai

Mise en œuvre du délai de prévenance :



Article L. 1221-25 du Code du travail et jurisprudences et article 3.4 de la CCN :

- ✓ Dès lors que l'employeur met fin à la période d'essai avant son terme, cette rupture ne s'analyse pas en un licenciement, alors même que l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance.
- ✓ En d'autres termes, tant que la période d'essai n'est pas achevée, chacune des parties reste libre d'y mettre fin.
 - ✓ Même si l'employeur rompt tardivement la période d'essai, il peut valablement écourter le délai de prévenance légal ou conventionnel **en contrepartie d'une indemnité compensatrice** versée au salarié. La rupture ne s'analyse pas en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Période d'essai

Mise en œuvre du délai de prévenance :



Article 3.4 de la CCN :

- ✓ La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
- ✓ Ainsi, lorsqu'eu égard à la date de notification de la rupture de la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être respecté par l'employeur,
son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice.
 - ✓ Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Période d'essai

Mise en œuvre du délai de prévenance :



Article 3.4 de la CCN :

- ✓ L'indemnité compensatrice n'est pas due au salarié **en cas de dispense d'exécution** du délai de prévenance **sollicitée** par le salarié et **acceptée** par l'employeur.
- ✓ Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de 2 heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de notification de la rupture de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.
 - ✓ Lorsque **la rupture est à l'initiative du salarié**, les heures d'absences autorisées pour la recherche d'emploi ne donnent pas lieu à rémunération.

II. Rupture du contrat de travail :

Rupture du contrat de travail

Procédure :



Article 4.1 de la CCN :

- ✓ Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)
- ✓ Rupture du contrat de travail par l'employeur :

- ✓ **Procédure** :

- 1) Modalités de convocation :

- ✓ Convocation par lettre recommandée
avec accusé de réception.

ou

Lettre remise en main propre
contre décharge.

Rupture du contrat de travail

Procédure :



Article 4.1 de la CCN :

Contenu de la convocation :

- ✓ Objet de la convocation
- ✓ Date, heure et lieu de la convocation
- ✓ Faculté de se faire assister par une personne de son choix :
 - Si CSE : personnel de l'entreprise ou représentant des salariés.
 - Si pas de CSE : personnel de l'entreprise ou conseiller du salarié.
 - ➔ Préciser les coordonnées de la mairie du salarié et de l'inspection du travail.

Rupture du contrat de travail

Procédure :



Article 4.1 de la CCN et L. 1232-2 du Code du travail :

Entretien préalable :

- ✓ Un délai minimum de 5 jours ouvrables est respecté entre la présentation ou la remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation et la date de l'entretien.
- ✓ La 1ere présentation ou la remise en main propre de la lettre au salarié et le jour de l'entretien ne comptent pas dans le délai des 5 jours ouvrables.
- ✓ Par ailleurs, si le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.
 - ✓ Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable.
- ✓ Pendant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.
 - ✓ L'employeur ne doit pas faire part d'une décision lors de l'entretien.

Rupture du contrat de travail

Procédure :



Article 4.1 de la CCN et article L. 1232-6 du Code du travail et suivants :

Envoi de la lettre de licenciement :

- ✓ Envoi de la lettre de licenciement au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien et au maximum 1 mois après l'entretien.
- ✓ La lettre doit indiquer les motifs objectifs, précis et vérifiables dans la lettre de licenciement. Les motifs sont ceux indiqués au salarié lors de l'entretien préalable.
 - ✓ La lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou par une personne de l'entreprise ayant le pouvoir de le faire.
 - ✓ Le défaut de signature constitue un défaut de procédure.
- ✓ Demande de précisions des motifs non obligatoire (jurisprudence).
- ✓ Préavis : commence le jour de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement

Rupture du contrat de travail

démission :



Article 4.1 de la CCN et jurisprudences :

- ✓ Salarié en CDI
- ✓ Forme : par écrit
 - ✓ Manifester
une volonté explicite, claire et non équivoque
de quitter définitivement l'entreprise.
- ✓ Notifiée par lettre remise en main propre
contre décharge.
- ✓ Ou de préférence par lettre recommandée
avec accusé de réception.
 - ✓ Préavis doit être effectué /
le salarié et/ou l'employeur peut demander la dispense du préavis..
- ✓ Présomption de démission :

Rupture du contrat de travail

Présomption de démission :



**Article L. 1237-1-1 du Code du travail
et R.1237-13 du Code du travail :**

✓ Il faut

1) Un abandon de poste

2) Mise en demeure par l'employeur.

✓ La mise en demeure doit obligatoirement indiquer :

- Préciser le délai dans lequel le salarié est tenu de reprendre son poste.
Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours calendaire.
(délai court à compter de la présentation de la mise en demeure)

✓ Rappeler au salarié que passé le délai accordé,
faute d'avoir repris son poste,
le salarié sera présumé démissionnaire.

Rupture du contrat de travail

Absence pour recherche d'emploi :



Article 4.3 de la CCN :

- ✓ Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 6 jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.
 - ✓ Heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié:
 - Sous réserve d'une information préalable réciproque.
 - ✓ Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement.
- ✓ Aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.
 - ✓ En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

Rupture du contrat de travail

Préavis :



Article 4.2 de la CCN :

- ✓ Durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié.
 - ✓ Pas de préavis en cas de faute grave, faute lourde.
ou en raison d'une impossibilité de reclassement
suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle. .
 - ✓ Durées suivantes en cas de licenciement ou de démission :

Pour les ETAM :

- De moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois.
- De plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.
- Classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, quelle que soit leur ancienneté acquise : 2 mois.

Pour les ingénieurs et cadres : 3 mois.

- Une durée de préavis supérieure ou inférieure peut être définie par accord entre les parties.

Rupture du contrat de travail

Préavis :



Article 4.4 de la CCN :

- ✓ La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties.
 - ✓ Cette indemnité comprend **tous les éléments contractuels du salaire.**
 - ✓ En cas de licenciement, **tout salarié peut quitter son emploi** dès l'obtention d'un nouvel emploi.
- ✓ Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

Rupture du contrat de travail

Préavis :



Article 4.4 de la CCN :

- ✓ **L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis.**

Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due.

- ✓ **A la demande du salarié**, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail peut être payée immédiatement et en totalité.

- ✓ La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis.

- ✓ Le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis, mais son employeur n'est pas obligé d'accepter.

S'il accepte,

l'employeur n'est pas obligé de verser l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité de licenciement

➤ Condition d'attribution (article 4.5) :

- Depuis la convention collective de 1987, plusieurs évolutions légales et jurisprudentielles ont eu lieu.
- Reprise de l'article R. 1234-2 du Code du travail et les stipulations de l'ancien article 19 de la Convention collective 1987.

➤ **Nouvel article 4.5 de la convention collective :**

- Rappel condition d'attribution : avoir au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.
- Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

Nouveau :

Catégorie	Ancienneté	Montant *
ETAM	8 mois Jusqu'à 10 ans	1/4 mois pour chaque année de présence
	>10 ans	1/3 mois pour chaque année de présence
CADRE	De 8 mois jusqu'à 2 ans	1/4 mois pour chaque année de présence
	>2 ans	1/3 mois pour chaque année de présence

Ancien :

Catégorie	Ancienneté	Montant *
ETAM	De 2 à 20 ans	1/4 mois pour chaque année de présence
	>20 ans	0.30 mois pour chaque année de présence
CADRE	<2 ans	
	>2 ans	1/3 mois pour chaque année de présence

L'indemnité de licenciement

➤ Calcul :

Base de calcul de l'indemnité conventionnelle :

1/12 de la rémunération des 12 derniers mois
*(primes comprises à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires
et des majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement).*

L'indemnité légale se calcule ainsi :

Moyenne des 12 derniers salaires ou 3 derniers salaires (si plus favorable) x ancienneté x 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Prise en compte de la maladie pour l'ancienneté :

	Indemnité conventionnelle	Indemnité légale
Maladie simple et accident de trajet	OUI dans la limite de 6 mois consécutifs	NON
Maladie professionnelle, accident du travail et maternité	OUI	OUI