



De l'influence des RTT sur la période d'essai

La période d'essai est un élément incontournable de la conclusion d'un contrat de travail et certaines absences peuvent en prolonger la durée.

Une salariée engagée par la société AXA avait une période d'essai de quatre mois, renouvelée pour une période identique. Mais cette période est calculée en tenant compte des absences de la salariée et notamment de ses prises de jours RTT.

L'employeur rompt le contrat et la salariée intente un recours pour licenciement sans cause réelle et sérieuse car selon elle, la rupture de son contrat s'est effectuée après la période d'essai et il n'y avait pas lieu de prolonger cette période.

S'il est admis par la jurisprudence que la période d'essai peut être prolongée en raison d'absences du salarié, telles que les congés payés (Cass. soc., 31 janvier 2018, n°16-11598), les congés sans solde (Cass. soc., 3 juin 1998, n° 96-40344), la maladie ou l'accident du travail (Cass. soc., 26 janvier 2011, n°09-42492), la question pouvait se poser pour des jours RTT.

En effet, les jours RTT ne sont que la récupération des heures effectuées au-delà de 35 heures. Il s'agit d'heures de travail converties en jours de repos et non de jours d'absence à proprement parler.

Mais pour la première fois à notre connaissance, la Cour de cassation vient de permettre la prolongation de la période d'essai en cas de prise de jours RTT durant cette période :

« 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. »

La Cour de cassation a oublié que les heures de travail au-delà de la durée légale

CE QUE DIT LA LOI



Depuis 2008, l'article L 1221-19 du Code du travail dispose : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois.
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois.
- 3° Pour les cadres, de quatre mois. »

L'article L 1221-20 du Code du travail détermine les objectifs de la période d'essai : « 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. »

L'article L 1221-21 précise sa durée : « La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 1° Quatre mois pour les ouvriers et employés.
- 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens.
- 3° Huit mois pour les cadres. »

du travail permettaient aussi à l'employeur d'apprécier les qualités du salarié.