

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".*

En conséquence, la période d'essai peut être renouvelée une fois à deux conditions :

- un accord de branche étendu doit fixer les conditions et les durées de renouvellement ;

- cette possibilité doit être prévue dans le contrat de travail. L'article L. 1221-23 du Code du travail prévoit, en effet, que *"la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail"*.

Sur ce point, rappelons qu'actuellement, **la CCN ne prévoit pas le renouvellement de la période d'essai des personnels des Services.**

Il n'est donc pas envisageable, pour l'heure, de procéder au renouvellement de la période d'essai dans notre branche.

Sur cette question, il a, par exemple, été jugé que lorsqu'une convention collective n'indique pas la possibilité de renouveler la période d'essai, un contrat de travail ne peut pas le prévoir. La clause du contrat de travail stipulant un tel renouvellement est nulle.

Ainsi, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la période d'essai s'analyse en un licenciement (Cass. soc., 2 juill. 2008, n° 07-40.132). ■

Inaptitude professionnelle

Nouvelles précisions sur le moment de la consultation des délégués du personnel

(Cass. soc., 18 sept. 2015, n° 14-15.440)

En application de l'article L. 1226-10 du Code du travail, en cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte à l'emploi précédemment occupé, un ou des postes de reclassement *"approprié à ses capacités"* restantes et ce, en prenant en compte l'avis des délégués du personnel.

Les délégués du personnel doivent par conséquent être consultés **entre le constat d'inaptitude du salarié et la proposition de reclassement** et être en possession de toutes les informations nécessaires pour formuler cet avis.

Selon une jurisprudence constante, l'avis des délégués du personnel doit être recueilli après que **l'inaptitude définitive** du salarié ait été constatée par le médecin du travail, c'est-à-dire **après la seconde visite médicale, et avant la proposition effective par l'employeur d'un poste de reclassement.**

L'arrêt du 18 septembre 2015 apporte une précision supplémentaire : il n'est pas nécessaire que la consultation des délégués du personnel **soit postérieure aux conclusions du médecin du travail sur les postes de reclassement proposés par l'employeur au salarié.**

En l'espèce, un salarié a été victime d'un accident du travail, à l'issue duquel il a été déclaré inapte à son poste le **15 octobre 2007**, puis à la suite de son re-

classement, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 20 novembre 2007.

Dans le cadre de la procédure d'inaptitude, consécutive à un accident du travail, les délégués du personnel avaient été consultés le **19 octobre 2007**, soit entre la date de constat d'inaptitude (du 15 octobre 2007) et la date de proposition de reclassement (du 22 octobre 2007), mais avant que le médecin du travail, sollicité à nouveau par l'employeur, ne se prononce sur les postes proposés (soit le 23 octobre 2007).

Le salarié, estimant que les délégués du personnel n'étaient pas suffisamment informés pour formuler leur avis a soulevé les éléments suivants :

- *"Les DP doivent disposer de toutes les informations nécessaires pour leur permettre de donner un avis en toute connaissance de cause, parmi lesquelles figurent les conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.*
- *La cour d'appel a constaté que les délégués du personnel avaient été consultés le 19 octobre 2007 et, relevé que l'employeur avait sollicité l'avis du médecin du travail sur les deux postes de reclassement proposés au salarié le 22 octobre 2007.*
- *Le médecin du travail avait donné un avis favorable mais assorti de réserves le 23 octobre 2007, ce*

dont il résultait que les délégués du personnel n'avaient pas disposé de cette information nécessaire pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause."

La Cour Suprême rejette cet argumentaire en affirmant qu' *"ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation des éléments de fait et de preuve produits devant elle, que la consultation des délégués du personnel avait été régulièrement effectuée le 19 octobre 2007, soit après le constat de l'inaptitude et avant la proposition de reclassement, et que ces derniers avaient été en possession de tous les éléments nécessaires, la cour d'appel a tiré les conséquences légales de ses constatations ; que le moyen n'est pas fondé"* ;

La consultation des délégués du personnel est donc régulière, dès lors que ces derniers sont en possession de tous les éléments nécessaires. **L'avis du médecin du travail sur les postes effectivement proposés au salarié ne semble donc pas faire partie des informations nécessaires.**

Il est probable qu'en statuant ainsi, les Haut Magistrats veulent éviter de ralentir une procédure d'inaptitude déjà très lourde et complexe, en y ajoutant une obligation supplémentaire. ■