
LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

La période d'essai constitue une phase complexe dans la relation employeur-employé. L'interrogation régulière est de savoir si cette période d'essai est belle et bien comprise dans la durée d'exécution du contrat de travail.

Une autre interrogation qui revient porte sur le point de savoir si la suspension irrégulière d'une période d'essai par un employeur sans la notifier par écrit à son employé est sujette au paiement de certains droits.

Il convient toutefois de se focaliser ici sur la nature d'un essai, mais aussi sur son caractère obligatoire ou facultatif dans un contrat de travail, sa durée réglementaire, ses implications pour l'employeur et pour l'employé.

Définition de l'essai dans l'exécution du contrat de travail

L'essai est défini à l'article 1^{er} alinéa a) de l'arrêté n°017/MTPS/SG/CJ du 26 Mai 1993 fixant la durée maximale et les modalités de l'engagement à l'essai, comme « *une période probatoire pendant laquelle l'employeur juge de la compétence et des aptitudes du travailleur à tenir l'emploi, et ce dernier de ses possibilités d'adaptation aux conditions de travail* ».

Le caractère facultatif de l'essai avant la conclusion du contrat de travail

L'alinéa b) de l'article précité prévoit que : « l'engagement à l'essai est facultatif. Toutefois, lorsque les parties conviennent d'y recourir, elles doivent se conformer aux dispositions du présent arrêté ».

L'article 28 du code du travail dispose que :

« (1) Il y a engagement à l'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier notamment, le premier la qualité des services du travailleur et son rendement, le second, les conditions, chez l'employeur, de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène, de sécurité ainsi que de climat.

(2) L'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu des techniques et usages de la profession. Dans tous les cas l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximale de six (6) mois, sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels cette période peut être prolongée jusqu'à huit (8) mois.

(3) Les délais de recrutement, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai.

(4) Le rapatriement des travailleurs déplacés est supporté par l'employeur, quel que soit le motif de la rupture.

(5) La prolongation des services au-delà de l'expiration d'un contrat d'engagement à l'essai, sans intervention d'un nouveau contrat, vaut engagement définitif, prenant effet à compter du début de l'essai (...) ».

La durée réglementaire de l'essai

La durée de l'essai est réglementée par l'arrêté susvisé en son article 2, selon la catégorie dans laquelle l'employé se trouve.

Aussi, de la catégorie I et II, la durée d'essai est de 15 (quinze jours). Dans la catégorie III et IV, la durée de l'essai sera d'un (01) mois. Dans la catégorie V et VI, la durée de l'essai sera de 02 (deux) mois. Dans la catégorie VII et IX, la durée d'essai est de 03 (trois) mois. Dans la catégorie X à XII, la durée d'essai est de 04 (quatre) mois.

La durée de l'engagement à l'essai est renouvelable une seule fois. Le renouvellement doit être signifié par écrit par l'employeur au travailleur avant l'expiration de la période d'essai initiale (article 3 alinéa a de l'arrêté). La Cour suprême du Cameroun a déjà eu à statuer sur ces modalités (*C.S, Arrêt n°31 du 21 février 1980, Aff. Compagnie Forestière du Golfe de Guinée C/ VAN WINJSBERGRE*).

Il convient toutefois de noter que certaines conventions collectives, contrairement à l'arrêté précité, prévoient des préavis en cas de renouvellement de la période d'essai pour certaines catégories. C'est notamment le cas de la Convention Collective nationale du Commerce qui dispose en son article 2 que :

« Si l'essai a été renouvelé, en cas de rupture de l'engagement au cours de cette deuxième période, les parties sont tenues aux préavis suivants :

- a) Catégories I et II : 5 jours ouvrables*
- b) Catégories III et IV : 10 jours ouvrables*
- c) Catégories VII à XII : 20 jours ouvrables ».*

A défaut d'une stipulation écrite, l'essai est réputé concluant et le travailleur est considéré comme étant définitivement engagé, la rupture du contrat de travail ne peut plus, dès lors, intervenir que

dans les conditions de forme prévus par les articles 37 à 45 du Code du travail (article 3 alinéa b de l'arrêté).

Il est constant que la durée d'engagement à l'essai, renouvellement compris, entre en compte pour la détermination des droits et avantages du travailleur attaché à l'ancienneté dans l'entreprise (article 3 alinéa c de l'arrêté).

In fine, il est de jurisprudence admise que l'essai est conclu pour un temps précis à l'issue duquel chaque partie reprend sa liberté (*C.S, Arrêt n°27/S du 28 janvier 1999, Aff. Institut de Recherches Géologiques et Minières C/ NKOLO Angeline*). Et en cas de non-signification du renouvellement avant l'expiration du délai, le travailleur est considéré comme définitivement engagé (*C.S, Arrêt n°261/S du 21 septembre 2000, Aff. Société le Mobilier Camerounais C/TAGHEU Joseph ; C.S, Arrêt n°72/S du 2 juin 1994, Aff. Société Anonyme des Brasseries du Cameroun c/MONDJII Augustin*).

Les implications de l'essai autant pour l'employeur que pour l'employé

L'essai entraîne des droits et obligations tant à l'endroit de l'employeur que de l'employé. L'employé s'engage à démontrer son aptitude au travail, et l'employeur s'engage à payer la rémunération convenue en contrepartie.

Une des implications majeures de l'essai porte sur la rémunération de l'employé tant à cette phase que lors de la signature de son contrat de travail définitif. Sur cet aspect, l'arrêté précité, prévoit que la rémunération de l'employé à l'essai dépend de la catégorie professionnelle dans laquelle il a été engagé (article 4 alinéa a). L'interprétation admise et qui ressort de l'alinéa a de l'article précité, est que si l'engagement à l'essai fait l'objet d'un contrat distinct du contrat de travail définitif, la rémunération indiquée dans le premier doit mentionner « *la catégorie et l'échelon attribués au travailleur* », et donc faire l'objet d'une continuité.

En définitive, il est constant que le législateur camerounais au travers des dispositions tant de l'arrêté dont nous avons fait l'étude que du Code du travail, a tenu à assurer une certaine protection à l'employé durant la période d'essai. Ainsi, l'engagement à l'essai génère des obligations tant du côté de l'employeur que de l'employé. Et, afin de limiter les abus de toute sorte de la part des employeurs, le législateur a préféré délimiter la durée de l'engagement à l'essai et a prévu un seul renouvellement. Au-delà, le contrat d'engagement à l'essai se transformerait en contrat de travail à durée indéterminée.

Calvin JOB

Avocat aux Barreaux de Paris
et du Cameroun
Managing Partner chez Calvin Job & Partners