

La rupture de la période d'essai

A condition que la période d'essai ait été valablement stipulée et le cas échéant valablement renouvelée, l'employeur peut mettre fin au contrat de manière unilatérale sans motif et sans formalité.

Sommaire

- Conditions
- Procédure
- Risques

• Conditions •

Le contrat de travail peut être valablement rompu pendant la période d'essai à condition que :

- la période d'essai ait été valablement stipulée et le cas échéant, valablement renouvelée,
- la notification de la rupture intervienne avant l'expiration de la période d'essai,
- le contrat de travail du salarié ne soit pas suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle (Cass. soc. 12.05.2004 n° 02-44325),
- la rupture ne repose pas sur un motif discriminatoire, tel que l'état de santé du salarié ou son handicap (Cass. soc. 16.02.2005 n°02-43402).

La maladie non professionnelle (CA Colmar, 24-05-2011, n° B 10/02026) ou l'état de grossesse (Cass. soc. 21.12.2006 n°05-44806) ne font pas obstacle à la rupture de la période d'essai à condition qu'elle ne constitue pas le fondement de la décision de l'employeur.

• Procédure •

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires, il n'existe pas de règles procédurales particulières pour la rupture de la période d'essai (C. trav. art. L1231-1). Il est toutefois prudent de notifier la rupture par écrit de manière à établir avec certitude la date de sa notification.

L'employeur doit, sauf faute grave du salarié, respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence (C. trav. art. L1221-25).

L'employeur peut dispenser le salarié de travail pendant le délai de prévenance à condition de maintenir sa rémunération.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, 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. Il ne faut en aucun cas prolonger le contrat au-delà du terme de la période d'essai.

ATTENTION

- si l'employeur invoque une faute, il doit respecter la procédure disciplinaire applicable (Cass. soc. 10.03.2004 n° 01-44750) ;
- si le salarié est protégé au titre de l'exercice d'un mandat, l'employeur doit obtenir au préalable l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. soc. 22.09.2010 n° 09-40968).

• Risques •

Si la rupture du contrat de travail est notifiée en dehors de la période d'essai, soit parce que celle-ci ou son renouvellement est nul, soit parce que la notification intervient après le terme prévu, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié est en droit de recevoir une indemnité compensatrice de préavis, des dommages et intérêts et le cas échéant, une indemnité conventionnelle de licenciement.

Si la rupture n'est pas motivée par les capacités professionnelles du salarié, elle peut être qualifiée d'abusive et ouvrir droit au salarié à des dommages et intérêts. Tel peut être le cas lorsque la durée de la relation de travail n'a manifestement pas permis à l'employeur de porter une appréciation valable sur les capacités professionnelles du salarié (CA Paris 14-9-2004 n° 03-34042, 22e ch. B, Vacher c/ Sté Matis) ; lorsque la rupture est liée à la réorganisation de la division à laquelle était rattaché le salarié (CA Paris 28-6-2012 n° 10/08870, ch. 6-11, B. c/ Sté Logica IT Services France) ou lorsqu'elle fait suite au refus opposé par le salarié de signer un nouveau contrat de travail ouvrant la possibilité de renouveler la période d'essai (CA Toulouse 2-3-2012 n° 10/03930, ch. soc. Sté Luzenac Europe c/ L.).

Si la rupture repose sur un motif discriminatoire, elle peut être annulée. Le salarié peut alors demander sa réintégration ou des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. En revanche, l'article L 1231-1 du Code du travail excluant la période d'essai du champ d'application des règles relatives à la rupture du CDI, le salarié ne peut ni prétendre à l'indemnité spécifique de nullité (qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire), ni à l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc. 12.09.2018 n° 16-26.333).