

DETERMINER LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE RUPTURE DE PERIODE D'ESSAI

DETERMINER LA PROCEDURE À SUIVRE

PRINCIPE

ABSENCE DE FORMALISME

Les dispositions applicables en matière de licenciement ne s'appliquent pas en matière de période d'essai.

- Pas de convocation à entretien préalable, ni d'entretien.
- Pas de notification écrite pour rompre la période d'essai.

! Afin de démontrer la réalité de la rupture ainsi que la date de celle-ci, privilégier une notification écrite de rupture de période d'essai.

! La notification de la rupture ne doit pas revêtir de caractère vexatoire : le salarié ne peut ainsi être informé oralement de la rupture de sa période d'essai devant ses collègues de travail (cass. soc. 7 février 2001, n°99-42041).



DÉTERMINER LES RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE RUPTURE DE PÉRIODE D'ESSAI

DÉTERMINER LA PROCÉDURE À SUIVRE

EXCEPTION

NÉCESSITÉ DE RESPECTER UNE PROCÉDURE

- Procédure imposée par la Convention Collective ou le Règlement Intérieur :

La Convention Collective ou le Règlement Intérieur peuvent imposer le respect d'une procédure pour la rupture de période d'essai.

Ex. : La simple transmission d'une Attestation Pôle Emploi ne permet pas de respecter les dispositions de la Convention Collective de la Pharmacie d'Officine qui prévoit une confirmation écrite de la rupture de période d'essai (cass. soc. 17 octobre 2007, n°06-44388).

- Rupture de période d'essai pour faute :

Si une faute est invoquée à l'appui de la rupture de période d'essai : nécessité de respecter la procédure disciplinaire de l'article L. 1332-2 du Code du travail (cass. soc. 10 mars 2004, n°01-44750).

- Convocation du salarié à un entretien préalable comportant la sanction envisagée et la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- Notification de la sanction dans un délai compris entre 2 jours ouvrables et un mois post-entretien préalable.

En l'absence de respect de cette procédure : possibilité pour le salarié de solliciter des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire.

DETERMINER LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE RUPTURE DE PERIODE D'ESSAI

DETERMINER LA PROCEDURE A SUIVRE

PRINCIPE

LIBERTÉ DE LA RUPTURE

Motivation de la rupture de période d'essai : Rupture de période d'essai fondée sur les compétences du salarié.

La rupture de période d'essai n'a pas à être motivée par écrit.

! En cas de contestation, il sera nécessaire de démontrer que cette rupture repose sur les compétences professionnelles du salarié (ou une faute, cf supra).

A défaut, la rupture est abusive :

Rupture de période d'essai en raison d'une suppression de poste	<u>cass. soc. 30 novembre 2011, n°10-30535</u>
Rupture précipitée ne permettant pas à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié	<u>cass. soc. 20 janvier 2010, n°08-44465</u> <u>cass. soc. 11 janvier 2012, n°10-14868</u>
Rupture en raison de la fermeture de l'établissement pour raisons climatiques	<u>cass. soc. 15 décembre 2010, n°09-42273</u>
Rupture prévue dès l'origine, l'embauche étant décidée pour la seule durée de période d'essai	<u>cass. soc. 5 octobre 1993, n°90-43780</u>

DETERMINER LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE RUPTURE DE PERIODE D'ESSAI

DÉTERMINER LA PROCÉDURE À SUIVRE

EXCEPTION

EXCEPTION À LA LIBERTÉ DE RUPTURE

Situation spécifique du salarié :

<p>Salarié protégé : conseiller du salarié, conseiller prud'homal, représentant du personnel...</p>	<p>Nécessité d'obtenir l'autorisation préalable de l'Inspection du travail. A défaut, la rupture est nulle.</p>	<p><u>cass. soc. 26 octobre 2005, n°03-44751</u></p>
<p>Accident du travail</p>	<p>La rupture ne peut intervenir que pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir ce contrat par suite d'un motif non lié à l'accident ou à la maladie.</p>	<p><u>Article L. 1126-9 du Code du travail</u> <u>cass. soc. 12 mai 2004, n°02-44325</u></p>
<p>Maternité</p>	<p>Impossibilité de licencier en raison de la maternité : discriminatoire donc rupture nulle. Non-application de l'article L. 1225-5 du Code du travail prévoyant l'annulation du licenciement d'une salariée en état de grossesse lorsque celle-ci informe dudit état son employeur dans un délai de 15 jours ensuite de la rupture.</p>	<p><u>Article L. 1225-1 du Code du travail</u> <u>cass. soc. 21 décembre 2006, n°05-44806</u></p>
<p>Maladie</p>	<p>Possibilité de rompre le contrat de travail du salarié en raison de ses compétences mais non compte tenu de son état de santé. A défaut, discriminatoire : rupture nulle.</p>	<p><u>cass. soc. 4 avril 2012, n°10-23876</u></p>

DETERMINER LES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE RUPTURE DE PERIODE D'ESSAI

CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE DE PÉRIODE D'ESSAI

DÉLAI DE PRÉVENANCE

- Rupture par l'employeur :

Ensuite de la rupture de la période d'essai, respect d'un délai de prévenance dont la durée dépend de la durée de présence du salarié au sein de la société : article L. 1221-25 du Code du travail.

Présence du salarié	< de 8 jours	Entre 8 jours et 1 mois	> 1 mois	> 3 mois
Durée du délai de prévenance	24 heures	48 heures	2 semaines	1 mois

⚠ Le respect du délai de prévenance ne doit pas conduire à dépasser le terme de la période d'essai :

- Informer le salarié dans un délai suffisant avant le terme de la période d'essai pour qu'il puisse respecter le délai de prévenance
- A défaut : le salarié doit quitter les effectifs à la date du terme de sa période d'essai et bénéficier d'une indemnité au titre du délai de prévenance restant à courir

⚠ Si le salarié demeure dans les effectifs ensuite du terme de sa période d'essai pour respecter son délai de prévenance, il est en droit de solliciter une indemnisation au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 5 novembre 2014, n°13-18114).

- Rupture par le salarié :

Le salarié doit respecter un délai de prévenance en cas de rupture d'essai à son initiative : article L. 1221-25 du Code du travail.

Présence du salarié	< de 8 jours	> de 8 jours
Durée du délai de prévenance	24 heures	48 heures