

Conséquence d'une rupture par l'employeur de la période d'essai en cas de non-respect du délai de prévenance

(Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-23.428)

Dans un arrêt du 23 janvier 2013, la Cour de cassation précise que lorsque l'employeur rompt la période d'essai avant son expiration, mais sans respecter le délai de prévenance légal, la rupture ne s'analyse pas en un licenciement.

Pour mémoire, conformément à l'article L. 1221-25 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin, au cours de la période d'essai et par l'employeur, à un contrat à durée indéterminée, ou à un contrat à durée déterminée comportant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Si l'article indique, en outre, expressément que la période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance, il est en revanche silencieux quant aux conséquences d'une rupture par l'employeur de la période d'essai sans respect du délai de préavis.

On soulignera que jusqu'à l'arrêt précité, seules des Cours d'appel s'étaient prononcées sur ce dernier point et n'avaient pas adopté les mêmes positions. En effet, reprenant la position adoptée par la Cour de cassation à propos d'un délai de préavis conventionnel avant que la loi ne prévoie un tel préavis, des Cours d'appels avaient jugé que la rupture s'analysait dans ce cas en une rupture de la période d'essai ouvrant droit à une indemnité compensatrice de préavis (CA Amiens, 13 oct. 2010, n° 10-613) ou à des dommages-intérêts (CA Bordeaux, 21 oct. 2010, n° 09-6360). D'autres, au contraire, avaient décidé que la rupture équivalait à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Douai, 17 déc. 2010, n° 10-799).

En d'autres termes, jusqu'à l'arrêt du 23 janvier dernier, s'il était entendu que la période d'essai ne pouvait pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance, les conséquences de son non-respect étaient incertaines.

La Cour de cassation a finalement tranché, en considérant que l'inobservation par l'employeur du délai de prévenance, en cas de rupture de la période d'essai ne peut être sanctionnée par une requalification en licenciement.

Elle considère seulement que, dans une telle situation, l'employeur devra indemniser le salarié à hauteur du salaire correspondant à la part de ce délai qui n'a pas été observé.

En l'espèce, il s'agissait d'une salariée embauchée le 15 octobre 2008 avec une période d'essai de trois mois renouvelée une fois, et devant prendre fin le 14 avril 2009. L'employeur, tenu d'observer un délai de prévenance d'un mois, avait malgré tout annoncé la rupture de la période d'essai le 14 avril. L'intéressée avait alors demandé la requalification en licenciement, mais avait été déboutée par la Cour de cassation.

En effet, les Hauts magistrats ont considéré qu'à partir du moment où l'employeur avait mis fin à la période d'essai, il s'en déduisait que " la rupture ne s'analysait pas en un licenciement ce, alors même que cet employeur n'avait pas respecté le délai de prévenance ".

Autrement dit, l'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit, en tout état de cause, y mettre fin avant le terme de l'essai initialement convenu et le non-respect du délai de prévenance implique que l'employeur indemnise le salarié à hauteur du salaire correspondant à la part de ce délai qui n'a pas été observé. ■



BRÈVES

Rupture conventionnelle

Elle peut désormais être saisie en ligne

Le ministère du Travail a mis en place, depuis le 1^{er} février dernier, un portail internet www.teleRC.travail.gouv.fr, destiné à aider l'employeur et le salarié lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle.

Il permet à l'employeur ou au salarié de saisir en ligne une demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Les parties peuvent alors télécharger le formulaire rempli en ligne et la demande est traitée à réception du formulaire daté et signé par le service instructeur.

A noter que le service de saisie en ligne ne s'applique pas aux salariés protégés et aux médecins du travail. La procédure applicable (homologation de la convention de rupture conventionnelle et autorisation de l'inspecteur du travail) étant

spécifique en raison de leur statut, le formulaire papier (CERFA n° 14599*01), disponible sur le site modernisation.gouv.fr, doit continuer à être utilisé.

Le Cisme tient à votre disposition les étapes de la procédure de la rupture conventionnelle.

Inaptitude

Le ministère du travail recommande à l'employeur de ne pas licencier avant la fin du délai de contestation

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012, l'avis d'inaptitude du médecin du travail est susceptible d'un recours dans les deux mois par lettre recommandée avec avis de réception (C. trav., art. R. 4624-35).

Une réponse ministérielle du 22 janvier précise qu'il est alors recommandé d'attendre la décision de l'inspecteur du travail pour licencier le salarié, si son reclassement s'avère impossible.

Si aucune possibilité de reclassement du salarié inapte n'est envisageable, deux options s'offrent à l'employeur :

- soit il attend l'expiration du délai de recours de 2 mois contre l'avis d'inaptitude pour être sûr que cet avis soit incontestable. Il est alors tenu de reverser les salaires entre la fin du délai de reclassement d'un mois et le licenciement prononcé ;
- soit il procède au licenciement du salarié sans attendre l'expiration du délai de recours de 2 mois, au risque que l'avis fasse ultérieurement l'objet d'une contestation.

Si l'employeur a connaissance d'une contestation d'avis, il peut malgré tout décider de licencier le salarié sans attendre la décision de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 8 avr. 2004, n° 01-45.693).

Rappelons que le salarié n'a aucune obligation d'informer l'employeur s'il conteste l'avis d'inaptitude.