

CONTRAT DE TRAVAIL : RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, une période d'essai est généralement prévue, permettant ainsi à l'employeur d'apprécier les compétences et aptitudes professionnelles du salarié et à ce dernier de vérifier que le poste lui convient.

Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, sous réserve du respect d'un délai de prévenance. Toutefois, cette rupture ne doit pas être abusive.

LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI N'EST SOUMISE À AUCUN FORMALISME

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires, aucune procédure particulière n'est imposée à l'employeur ou au salarié qui souhaite rompre la période d'essai. Toutefois, cette rupture doit être explicite et ne peut par exemple résulter du seul fait de l'arrivée à son terme de l'essai.

En pratique, il est recommandé de formaliser cette rupture par un écrit qui sera, soit remis en main propre contre décharge en double exemplaire daté et signé, soit envoyé en lettre recommandée avec AR.

Exceptions : sont applicables toutes les règles protectrices liées :

- aux salariés protégés : l'autorisation de l'inspection du travail sera nécessaire pour mettre un terme à la période d'essai. À défaut, la rupture de l'essai sera nulle,
- aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : il est interdit de rompre la période d'essai pendant les périodes de suspension du contrat de travail, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident.

LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI N'A PAS À ÊTRE MOTIVÉE

Employeur comme salarié n'ont pas à motiver leur décision de mettre fin à la période d'essai.

Exception : l'employeur qui invoque une faute pour rompre l'essai, alors qu'il n'y est pas obligé, doit respecter la procédure disciplinaire.

LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI EST SOUMISE À UN DÉLAI DE PRÉVENANCE

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables au salarié, la loi prévoit des délais minimaux qui varient selon la partie à l'origine de la rupture et la durée d'essai déjà accomplie par le salarié. Ces délais s'appliquent en matière de contrats à durée indéterminée et déterminée :

- **rupture par l'employeur :** le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 h si le salarié est dans l'entreprise depuis moins de 8 jours,
 - 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,
 - 2 semaines au-delà d'un mois de présence,
 - 1 mois après trois mois de présence,
- **rupture par le salarié :** il doit prévenir son employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 h s'il est dans l'entreprise depuis moins de 8 jours,
 - 48 h au-delà.

En cas de rupture d'un contrat à durée déterminée du fait de l'employeur, le délai de prévenance ne s'applique que si la durée prévue de la période d'essai était d'au moins 7 jours. En revanche, si la rupture est le fait du salarié, ce dernier doit respecter le délai de prévenance, quelle que soit la durée prévue de l'essai.

LA DATE DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI DOIT TENIR COMPTE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE

La durée de la période d'essai ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance : l'employeur ne doit jamais demander à un salarié de travailler après la fin de la période d'essai et ce, même dans le but de terminer son délai de prévenance.

En pratique, l'employeur doit notifier au salarié la rupture de l'essai à une date permettant l'échéance du délai de prévenance avant le terme de l'essai lui-même.

Si l'employeur prévient tardivement le salarié, faisant en conséquence expirer le délai de prévenance au-delà du terme de la période d'essai :

- le salarié ne doit plus travailler après le terme de la période d'essai, même si la totalité du délai de prévenance n'a pas été exécutée,
- l'employeur doit verser une indemnité compensatrice égale aux salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait effectivement travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance. Seuls sont exclus les remboursements de frais non exposés.

Exemple : un contrat de travail est signé le 1^{er} juin et la période d'essai prévue est d'une durée de 4 mois. Celle-ci doit donc s'achever le 30 septembre. L'employeur rompt le contrat de travail le 15 septembre. Le terme du délai de prévenance d'1 mois est le 15 octobre, soit après l'expiration de la période d'essai.

Le salarié doit cesser son travail le 30 septembre, mais percevoir son salaire jusqu'au terme du délai de prévenance, soit jusqu'au 15 octobre.

Sur le bulletin de salaire, la période du 15 au 30 septembre sera réglée en « salaire », tandis que la période du 1^{er} au 15 octobre sera réglée en indemnité compensatrice.

Si ces mesures sont bien respectées, le non-respect du délai de prévenance ne pourra pas conduire à requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque le salarié n'aura pas travaillé dans l'entreprise au-delà du terme prévu de la période d'essai.

LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI PEUT ÊTRE JUGÉE ABUSIVE

Même si la rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée, certaines circonstances peuvent caractériser un abus.

Ainsi, l'employeur est fautif s'il rompt la période d'essai :

- *pour un motif discriminatoire* : origine du salarié, son sexe, ses mœurs, son orientation « ou identité » sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence, son état de santé ou sa situation de handicap...
- *pour un motif non inhérent à la personne du salarié* : la période d'essai a pour but d'évaluer les compétences professionnelles du salarié. La rupture de l'essai motivée par son refus d'accepter une modification de son contrat de travail, une diminution de sa rémunération, des difficultés économiques... est abusive.

De même, le salarié qui interrompt son essai en cas d'inexécution par son employeur de ses obligations peut imputer cette rupture à ce dernier : non-versement du salaire, non-fourniture du fichier client à un commercial l'empêchant ainsi de travailler, absence de fourniture d'équipements de sécurité nécessaires à l'exercice de la fonction...

Le salarié qui prétend que son employeur a rompu abusivement sa période d'essai doit démontrer que ce dernier a commis un abus de droit. Si la rupture est jugée abusive, il pourra prétendre à des dommages-intérêts en réparation de son préjudice.