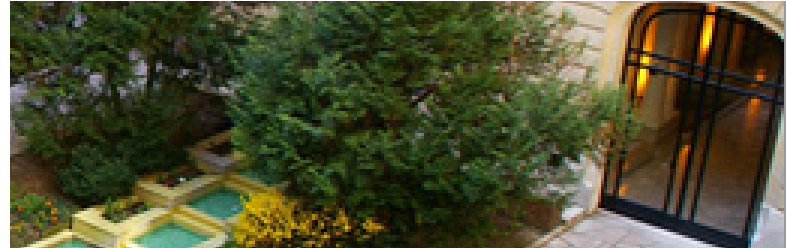


Rupture de la période d'essai sans respecter le délai de prévenance : une clarification partielle de la Cour de Cassation



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

La Cour de Cassation clarifie partiellement les conséquences de la rupture par l'employeur de la période d'essai sans respecter le délai de prévenance.

Depuis 2008, le Code du travail prévoit que la rupture de la période d'essai implique de respecter un délai de prévenance dont la durée est fonction de celle de la période d'essai déjà accomplie par le salarié soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures pour une présence comprise entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Il prévoit également que ce délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au delà de sa durée.

En d'autres termes, si un cadre est recruté le 3 janvier avec une période d'essai d'une durée de 4 mois qui expire donc le 2 mai, le respect du délai de prévenance d'un mois implique que la rupture de la période d'essai intervienne au plus tard le 1er avril, soit un mois avant.

La loi n'a pas prévu de sanction si la rupture de la période d'essai intervient sans respecter le délai de prévenance. Néanmoins, si le salarié poursuit son travail dans l'entreprise après l'expiration de la période d'essai, l'employeur est obligé de respecter la procédure de licenciement et de motiver cette rupture par une cause réelle et sérieuse de licenciement.

1 Art L 1221-25

2 pourvoi n°11-23428

3 Douai 17 décembre 2010 n°10-567 et 10-799

4 Amiens 1er juin 2010 n°09-4831

5 Amiens 13 octobre 2010 n°10613

Dans un arrêt du 23 janvier 2013, la Cour de cassation a décidé que la rupture du contrat sans respecter le délai de prévenance ne s'analysait pas en un licenciement. Dans cette affaire, la rupture du contrat de travail avait été rompue à effet immédiat, la veille du jour où expirait cette période d'essai et sans respecter le délai de prévenance.

Cette décision est conforme aux précédentes décisions intervenues avant la loi de 2008 dans des affaires où le délai de prévenance était prévu par la convention collective applicable à l'entreprise.

Jusqu'à présent, les Cours d'appel qui étaient intervenues pour trancher cette question depuis la réforme de 2008 n'avaient pas adopté une solution uniforme. Cet arrêt permet de mettre fin à cette divergence de jurisprudence.

En 2010, la Cour d'appel de Douai (3) avait décidé que la rupture de la période d'essai, sans respect du délai de prévenance, constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle décidait par ailleurs que le seul paiement du préavis était inopérant pour régulariser la situation.

D'autres Cours d'appel avaient adopté une position inverse. La Cour d'appel d'Amiens a dans un premier arrêt (4) considéré que cette irrégularité causait nécessairement un préjudice au salarié. Cette formule implique que la réparation donne lieu à l'octroi de dommages et intérêts. Dans un autre arrêt, cette même Cour (5) a considéré que cette irrégularité ouvrait droit au profit du salarié au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis. Dans un arrêt du 21 décembre 2010, la Cour d'appel de Bordeaux a décidé qu'une telle rupture donnait lieu au paiement de dommages et intérêts correspondant à la partie non respectée du délai de prévenance.

La Cour de Cassation ne dit pas clairement quelle est la nature de l'indemnité versée au salarié : dommages et intérêts ou indemnité compensatrice de préavis ?

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.