

Rupture de la période d'essai : les précautions à prendre pour éviter un contentieux. Une nouvelle jurisprudence rend abusive la rupture si le salarié n'exerce pas effectivement les fonctions prévues par son contrat de travail



Le Code du travail exclut l'application des règles du licenciement à la rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai. A priori, l'employeur peut décider librement de rompre un contrat de travail au cours de la période d'essai sans avoir à respecter de procédure. En pratique, des précautions sont à prendre.

L'employeur a intérêt à se constituer la preuve de cette rupture par l'envoi en recommandé ou la remise en mains propres contre décharge d'une lettre notifiant cette rupture. Cette lettre permettra d'éviter un litige relatif à l'existence ou à la date de la rupture. (1)

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée. Si l'employeur invoque une faute du salarié, il devra organiser un entretien préalable avant de décider de la rupture du contrat de travail et respecter la procédure disciplinaire préalable à une sanction disciplinaire autre qu'un avertissement. Le non respect de cette formalité permet au salarié de prétendre à des dommages et intérêts pour non respect de la procédure disciplinaire.

La rupture par l'employeur de la période d'essai est abusive si :

- **elle n'est pas justifiée par des raisons professionnelles :** par exemple, le salarié refuse une modification de son contrat de travail,
- **elle résulte d'une intention de nuire au salarié :** par exemple, en raison d'un motif discriminatoire comme l'état de santé,
- **ou s'il elle résulte d'une légèreté blâmable de l'employeur :** par exemple, l'employeur connaissait avant d'engager le salarié le motif le conduisant à rompre sa période d'essai,

Cette décision incite donc à prévoir précisément les modalités effectives de l'exercice des fonctions pendant le temps de la période d'essai notamment si cette période est une période de transition.

Un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 20 février 2007 a jugé abusive la rupture de la période d'essai au motif que le salarié n'avait pas exercé, les fonctions prévues par son contrat de travail. Dans cette affaire, un salarié avait été embauché pour exercer des fonctions de responsable de site. Or, pendant la durée de la période d'essai, ses fonctions avaient été exercées par un autre salarié sous le contrôle duquel il était placé.

Julien BOUTIRON
Avocat à la Cour

(1) Certaines conventions collectives comme celles du Synthec prévoient que la rupture de la période d'essai doit intervenir par une lettre recommandée. La jurisprudence a longtemps considéré que cette exigence était une règle de preuve et non de fond. Mais un arrêt du 21 juin 2006 a décidé que cette règle était une règle de fond dont l'inobservation ouvrait droit à des dommages et intérêts pour le salarié.