

Rupture d'une période d'essai après son terme : après l'heure, ce n'est plus l'heure !

RUPTURE DU CONTRAT Publié vendredi 6 septembre 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



La rupture de la période d'essai obéit à une règle bien précise : elle ne peut intervenir après son terme. En effet, après le terme de celle-ci, le contrat de travail devient définitif. Toute rupture subséquente doit donc suivre la procédure de licenciement ou de démission, selon l'auteur de la rupture.

La Cour de cassation vient de rappeler récemment cette règle dans un arrêt du 3 juillet 2024 (Cass. soc., 3-7-24, n°22-17452).

En l'espèce, un salarié avait été embauché le 6 janvier 2015. Il était prévu une période d'essai de 6 mois.

L'employeur envoie une lettre de rupture le 24 juillet 2015, soit 18 jours après l'expiration de ladite période.

Pour les juges du fond, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. A l'appui de ce pourvoi, il argue que le juge aurait dû examiner le contenu de la lettre afin de juger la rupture en un licenciement et non une rupture de période d'essai abusive.

La Cour de cassation donne raison aux juges du fond.

La lettre de rupture notifiée après l'expiration de la période d'essai s'analyse en l'espèce en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge n'ait à procéder à un examen du contenu de la lettre pour dire si le licenciement est justifié ou non.

Dans cet arrêt, la Haute juridiction vient sanctionner le non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement, c'est-à-dire l'envoi d'une convocation à un entretien préalable, la tenue de l'entretien et enfin la notification de la lettre de licenciement.

Le terme de la période d'essai est un délai crucial aussi bien côté employeur que salarié. Si le salarié ne souhaite pas s'encombrer d'une procédure de démission avec un préavis à respecter, il doit rompre la période d'essai avant son terme (nb : il existe tout de même un délai de prévenance à respecter). Et de manière symétrique, l'employeur qui souhaite se séparer d'un nouvel entrant sans avoir à entamer la procédure de licenciement, doit notifier sa volonté de mettre fin au contrat, avant le terme de la période d'essai (avec également un délai de prévenance à respecter).

Cet arrêt n'est pas nouveau dans sa solution. Cette dernière est établie de longue date par la Cour de cassation (Cass. soc., 11-7-91, n°90-41755, Cass. soc., 17-10-07, n°06-43243).

L'arrêt du 3 juillet 2024 invite simplement à être vigilant en début de relation contractuelle quant à la suite à donner au contrat de travail.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 8 juillet au 12 juillet août 2024**
6 septembre - PDF - 405.7 kio

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux

Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

 

Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email 