

Rupture abusive d'une période d'essai?

Par **Mehr**, le **08/02/2023** à **14:36**

Bonjour, j'ai un cas pratique à faire en droit de travail et j'hésites sur un point.

Les faits : face à des difficultés économiques, un homme souhaite se séparer d'un de ses employés embauché le 2 janvier 2023. celui-ci a une période d'essai de 3 mois et l'employeur précise qu'il souhaite le LICENCIER pour le motif économique.

Alors, on a vu en cours qu'il y a rupture abusive de la période d'essai si elle est justifiée par un motif non inhérent à la personne du salarié, soit pour une raison économique de l'entreprise, ce qui est le cas en l'espèce. L'employeur doit donc normalement passer par une procédure de licenciement économique.

Mais comme dans l'énoncé le prof a précisé que l'employeur précise qu'il souhaite licencié le salarié, est-ce que cela veut dire qu'il sait que la rupture sera abusive et donc il veut licencier le salarié?

Comme dans le CP je dois le conseiller en tant que juriste, est-ce que dans ce cas je dois lui dire d'attendre la fin de la période d'essai pour entamer la procédure?

Merci de pouvoir m'aider

Par **Lorella**, le **09/02/2023** à **12:38**

Bonjour,

La période d'essai permet à l'employeur de vérifier que le salarié répond bien aux exigences du poste. Pendant cette période l'employeur peut décider librement de mettre fin au contrat de travail selon un délai de prévenance et sans verser d'indemnité de rupture. Le motif est lié uniquement à la non adéquation des compétences du salarié au poste. Tout autre motif serait considéré abusif.

Si l'employeur veut rompre le contrat pour d'autres motifs (fautes commises par le salarié, raison économique), la procédure est différente. Pour un motif économique en l'occurrence, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement, c'est donc plus contraignant.

<https://www.village-justice.com/articles/employeur-est-droit-rompre-periode-essai-salarie-raison-coronavirus->

pourquoi se compliquer la vie ? faire une rupture de période d'essai, sans évoquer des difficultés économiques serait plus simple.

Bon je sais ce n'est pas très légal, mais j'imagine que c'est ce qui se pratique en général. Le risque est que le salarié s'en aperçoive et saisisse le conseil des prudhommes, notamment s'il a quitté un CDI pour ce poste et que pour lui il ne pourra pas prétendre aux allocations chômage. Donc si on veut être conforme à la loi, oui il faudrait lancer la procédure de licenciement pour motif économique, sans attendre la fin de période d'essai. A partir du moment où l'entreprise peut prouver qu'elle est devant des difficultés économiques, elle peut le faire à tout moment.

Par **Mehr**, le **09/02/2023** à **13:40**

PS : j'ai cru comprendre que la procédure de licenciement économique ne peut être lancée qu'après période d'essai (<https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/la-procedure-en-cas-de-licenciement-individuel-pour-motif-economique>)

Du coup pour ma majeure je souhaite faire :

- Article 1231-1 CDT : le droit de licenciement ne s'applique pas à la période d'essai

= pas de procédures particulières ou d justifications pour mettre fin à la période d'essai = principe de liberté de rupture

[quote]

- jp 13/11/1985 : Dès lors que la rupture du contrat de travail est intervenue pendant la période d'essai, l'employeur, qui n'était pas tenu de se prévaloir d'une cause réelle et sérieuse, n'a pas à justifier de l'existence de l'insuffisance professionnelle qu'il a invoquée.

[/quote]

- tempérament : rupture abusive

[quote]

- jp 20/11/2007 : La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle (les qualités ou capacités professionnelles) du salarié. Dès lors, une cour d'appel, ayant souverainement constaté que la résiliation du contrat de travail était intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, a décidé à bon droit que celle-ci était abusive

- jp 24/11/1999 : Si, en principe, chaque partie au contrat de travail est libre de le rompre sans donner de motif pendant la période d'essai, il n'en résulte pas nécessairement que cette rupture ne puisse être fautive ; que la cour d'appel, qui a constaté que la période d'essai avait été rompue, pour des considérations qui n'étaient pas inhérentes à la personne du salarié a caractérisé un abus dans l'exercice du droit de résiliation en cours de période d'essai et a

ainsi légalement justifié sa décision

[/quote]

- dans ce cas, le salarié peut saisir les juridictions prud'homales pour versement d'une indemnité au titre de la rupture abusive de son contrat de travail

Mineure :

- période d'essai de 3 mois à partir du 2 janvier 2023

- les règles de licenciement ne s'appliquent pas pendant cette période = on parle de la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

- en l'espèce, l'employeur ne peut rompre le CDT pour des motifs économiques sans risquer une éventuelle action du salarié

Conclusion :

L'employeur a 2 choix :

- soit il attend la fin de la période d'essai pour entamer une procédure de licenciement économique (plus contraignante)

- soit, s'il souhaite se séparer le plus vite possible de l'employé, rompre le CDT tout en croisant les doigts que le salarié ne soulève un "abus de droit"

en l'espèce, il semble plus judicieux d'attendre la fin de la période d'essai pour licencier le salarié, puisque les difficultés financières sont assez importantes (il a du mal à payer ses factures) et une action de la part du salarié est très probable

Par **Lorella**, le **09/02/2023** à **17:04**

En effet bonne remarque, le **licenciement pour motif économique n'est possible que pour des salariés ayant terminé leur période d'essai**. J'ai été un peu trop vite en besogne. A contrario, la procédure disciplinaire s'applique à tout moment du contrat y compris pendant la période d'essai.

Pour un motif économique, l'employeur doit toutefois rechercher un reclassement du salarié auparavant ; le licenciement intervient en dernier recours.

A la différence de la rupture de la période d'essai, le licenciement pour motif économique peut donner lieu à une indemnité de rupture (le salarié doit avoir au moins 8 mois d'ancienneté à la date d'envoi de la lettre de licenciement). On peut imaginer un cadre avec 4 mois de période d'essai avec un renouvellement équivalent atteindre déjà 8 mois à la fin de la période d'essai.