Dernière mise à jour le 28 mai 2019

A quel moment débute le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai ?

Voilà une question que peuvent se poser les gestionnaires de paie en cas de rupture d'une période d'essai, et à laquelle nous allons tenter de répondre.

Sommaire

- Rappels des principes légaux
- Une rupture à l'initiative du salarié ou de l'employeur
- Une rupture sans formalisme
- Durée délai de prévenance
- Respect du délai de prévenance
- Décompte délai de prévenance
- Dispositions légales
- Arrêt Cour de cassation du 26/09/2006 et 28/11/2006
- Arrêt Cour de cassation du 18/12/2007
- Arrêt Cour de cassation du 24/04/2013
- Conclusion

Rappels des principes légaux

Une rupture à l'initiative du salarié ou de l'employeur

La rupture de la période d'essai peut intervenir sur l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Cette rupture peut être prononcée sans avoir à alléguer de motif que ce soit l'employeur ou le salarié qui procède à cette rupture.

> Cour de cassation du 25/03/1985 n° 83-44.938

Lorsque l'employeur procède à la rupture de la période d'essai, celle-ci doit être en relation avec les performances du salarié, et en aucun cas influencée par un évènement extérieur (baisse d'activité, suppression du poste, etc.).

La rupture risquerait alors d'être considérée comme abusive, et entrainerait le versement de dommages et intérêts.

À titre de rappel, un arrêt de la Cour de cassation concernant la rupture de la période d'essai pour ...manque de neige !

> Cour de cassation du 15/12/2010 pourvoi K 09-42.773 n° arrêt 2536 F-D

Une rupture sans formalisme

La rupture de la période d'essai n'est soumise à aucun formalisme légal, sauf :

- Lorsque des dispositions conventionnelles prévoient notamment l'information par lettre recommandée ;
- Lorsque la rupture est prononcée en raison d'une faute grave ou lourde, auquel cas la rupture sera précédée d'un entretien préalable ;
- Si celle-ci concerne un salarié protégé, la rupture ne pouvant intervenir qu'avec l'aval de l'inspection du travail.

Durée délai de prévenance

Selon les articles L 1221-25 et L 1221-26, en cas de rupture de la période d'essai, un délai de prévenance dont la durée est fixée selon le temps de présence du salarié dans l'entreprise est à respecter selon les durées suivantes :

Présence dans l'entreprise	Délai prévenance	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maxi	24 heures	24 heures
8jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima légalement prévus.

Respect du délai de prévenance

En cas de **non-respect** du délai de prévenance par l'employeur, le salarié peut prétendre (sauf en cas de faute grave) à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

> Article L1221-25
>
> Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 19
>
> Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
>
> 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
>
> 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
>
> 3° Deux semaines après un mois de présence ;
>
> 4° Un mois après trois mois de présence.
>
> La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
>
> Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.
>
> Article L1221-26
>
> Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)
>
> Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit

heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Décompte délai de prévenance

Ainsi que nous l'indiquons en préambule, notre actualité de ce jour apporte un focus particulier sur le décompte du délai de prévenance, et plus précisément la date à laquelle doit débuter ce délai.

Dispositions légales

Le premier point qui peut être mis en avant présentement est que la loi est muette sur le sujet, le code du travail n'indiquant pas à ce sujet de façon précise et formelle la date à laquelle il convient de débuter le décompte du délai de prévenance.

Arrêt Cour de cassation du 26/09/2006 et 28/11/2006

Dans deux arrêts, la Cour de cassation considère que le délai de prévenance court à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée ou bien à la date de remise de la lettre si elle donnée en main propre au salarié.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Attendu que Mme X... a été engagée le 1er octobre 2001 en qualité de chargée de développement commercial par la société (...) ; que la période d'essai expirant en application du contrat de travail le 31 décembre 2001, la société y a mis fin par lettre recommandée avec avis de réception datée du 21 décembre 2001 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;
>
> Attendu que pour décider que la rupture du contrat de travail de Mme X... était intervenue au-delà de la période d'essai, la cour d'appel énonce que la salariée a reçu la lettre de rupture le 3 janvier 2002, soit postérieurement à l'expiration de la période d'essai ;
>
> Attendu, cependant, que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ;
>
> Qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
>
> PAR CES MOTIFS :
>
> CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions (...) l'arrêt rendu le 31 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 26 septembre 2006
> N° de pourvoi: 05-44670 Publié au bulletin

> Extrait de l'arrêt :
>
> Attendu, que, la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ;
>
> Qu'encourt dès lors la cassation l'arrêt attaqué qui, pour apprécier si la rupture d'une période d'essai était intervenue avant son terme prend en considération la réception par la salariée de la lettre de notification ;
>
> PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la seconde branche :
>
> CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 mars 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 28 novembre 2006
> N° de pourvoi: 05-42202 Publié au bulletin

Arrêt Cour de cassation du 18/12/2007

Un arrêt de la Cour de cassation est assez remarquable en matière de décompte du délai de prévenance dont la durée **est conventionnellement prévue.**

En effet lorsque la rupture est notifiée « oralement » puis confirmée par l'envoi d'une lettre recommandée, la Cour de cassation considère que :

- Le point départ du délai de prévenance est le jour où le salarié a été informé oralement de la décision de l'employeur.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Mais attendu que la cour d'appel a exactement retenu que le point de départ du préavis conventionnel devait être fixé au jour où la salariée avait été informée de la décision de l'employeur de mettre fin au contrat de travail ; que le moyen, inopérant, ne peut être accueilli en sa première branche
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 18 décembre 2007
> N° de pourvoi: 06-44799 Non publié au bulletin

Arrêt Cour de cassation du 24/04/2013

Dans cet arrêt du 24 avril 2013, la Cour de cassation estime « que le point de départ du préavis de quinze jours de la période d'essai prévu par la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dans ses dispositions alors applicables, devait être fixé au jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture ».

> Extrait de l'arrêt :
>
> Mais attendu que la cour d'appel a exactement retenu que le point de départ du préavis de quinze jours de la période d'essai prévu par la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, dans ses dispositions alors applicables, devait être fixé au jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture, soit le 28 juin 2002, de sorte qu'aucune somme n'était due au salarié au titre du salaire de la journée du 14 juillet 2002 ; que le moyen n'est pas fondé ;
> PAR CES MOTIFS :
> REJETTE le pourvoi ;
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 24 avril 2013
> N° de pourvoi: 12-14018 Non publié au bulletin

Conclusion

En conclusion de ce que nous venons de proposer, nous pouvons constater qu'il existe une distorsion notable concernant le décompte du « délai de prévenance » dans le cadre d'une rupture de la période d'essai et le décompte du « préavis » en matière de licenciement par exemple :

1. Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : **date de l'envoi de la lettre recommandée** ;
2. Préavis dans le cadre d'un licenciement : **la 1ère présentation de la lettre recommandée.**

Bien entendu, lorsque la notification de la rupture de la période d'essai ou la notification du licenciement sont réalisés par lettre remise en main propre, les 2 dates se confondent alors : il s'agit du jour de l'annonce à partir duquel seront décomptés le délai de prévenance propre à la rupture de la période d'essai et le décompte du préavis en rapport avec le licenciement.