

NEWSLETTER DROIT SOCIAL – SEPT 2017 #2

La rupture de la période d'essai peut être annulée

Dans un arrêt du 5 juillet 2017 (cass. soc. n°16-15446), la Cour de cassation précise que la rupture de la période d'essai peut être annulée, par accord entre l'employeur et l'employé. Cet accord peut être exprès ou tacite, comme le précise cet arrêt.

A titre de rappel, pendant la période d'essai, l'employeur ou l'employé peut librement mettre fin au contrat de travail sans motif, sous réserve de respecter un délai de prévenance.

Dans cette affaire, l'employeur avait notifié à son salarié la fin de sa période d'essai, le 2 avril 2010, avant d'accepter de revenir sur sa décision et de lui indiquer par écrit, quelques jours plus tard et toujours pendant la période d'essai, le 8 avril 2010, qu'il acceptait de suspendre la procédure de rupture.

Licencié peu de temps après pour faute grave, l'employé a saisi la justice pour faire constater que son contrat de travail avait été en réalité rompu le 2 avril 2010.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel, qui a retenu que la rupture de la période d'essai avait été annulée par le courrier du 8 avril 2010 et a relevé que les relations contractuelles s'étaient poursuivies au-delà du 22 mai 2010, date d'expiration de la période d'essai, a fait ressortir l'accord du salarié à cette annulation.

Ainsi, l'employeur qui rompt une période d'essai peut revenir sur sa décision avec l'accord du salarié. Cet accord peut être implicite et se déduire de la simple poursuite des relations contractuelles au-delà de la date d'expiration de la période d'essai.

Le cabinet OVEREED se tient à votre disposition pour toute question en droit social.

L'EQUIPE OVEREED
www.overeed.com

FORT DE FRANCE

1, avenue Condorcet
97200 Fort de France
T : 05 96 74 61 55 / F : 05 96 57 55 09

PARIS

38, rue de la Tour
75116 Paris
T : 01 46 33 85 05 / F : 01 56 81 87 07