

ALERTE N°133 DU 7 MARS 2018

L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS METTRE FIN À UN CONTRAT AIDÉ PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI EN CAS D'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ

La période d'essai peut, en principe, être rompue unilatéralement, et de manière discrétionnaire, par l'une ou l'autre des parties (C. trav., art. L. 1231-1), sous réserve de ne pas constituer un abus de droit.

Selon la Cour de cassation (Cass, soc, 31 janvier 2018, n°16-19.669), constitue un tel abus de droit la rupture pendant la période d'essai d'un CIE (contrat initiative emploi) pour insuffisance professionnelle lorsque préalablement à cette rupture, l'employeur n'a pas tenté de remédier à ces insuffisances et n'a pas mis en œuvre les actions de formation dont il avait l'obligation dans le cadre de ce type de contrat.

En effet, la rupture précipitée d'un contrat aidé, qui plus est pendant la période d'essai, semble incompatible avec la nature même de ce type de contrat dont l'objet est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi en leur proposant, notamment, des actions d'accompagnement professionnel (C. trav., art. L. 5134-65).

Un employeur embauchant un salarié en contrat aidé doit donc essayer de palier aux insuffisances de ce dernier avant de s'en séparer.