



Licenciement pendant la période d'essaie

Par Visiteur

Un salarié a un accident de travail seulement un jour après le début de sa période d'essaie, si vite qu'il n'a même pas eu le temps de signer son contrat de travail.

Celui-ci étant encore en arrêt de travail l'employeur peut-il mettre fin à sa période d'essaie, si oui, comment faire? si non, pourquoi?

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Un salarié a un accident de travail seulement un jour après le début de sa période d'essaie, si vite qu'il n'a même pas eu le temps de signer son contrat de travail.

Celui-ci étant encore en arrêt de travail l'employeur peut-il mettre fin à sa période d'essaie, si oui, comment faire? si non, pourquoi?

Le salarié atteint d'un accident du travail pendant sa période d'essai ne peut pas être licencié alors qu'il est toujours en arrêt de travail.

En effet, durant un arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu. De ce fait il ne peut pas être résilié par l'employeur:

Jurisprudence: Cass. soc. 5-6-1990 n° 85-44.522 (n° 2530) : RJS 7/90 n° 546 ; 12-5-2004 n° 02-44.325 (n° 870) : RJS 7/04 n° 808.

Cela étant, conformément à l'arrêt Cass. soc. 12 janvier 1993, n° 105 P, Berthet c/ Barbey et autre., la période d'essai est également suspendu pendant cet accident du travail.

En conséquence, vous pourrez tout à fait mettre fin à la période d'essai au retour du salarié accidenté. Attention toutefois à ne pas mettre fin au contrat à peine le salarié revenu. En effet, une telle démarche démontrerait que le salarié n'a pas eu l'occasion de démontrer ses aptitudes et pourrait alors contester la rupture de la période d'essai.

Très cordialement.

Par Visiteur

Mais sachant qu'il n'a pas eu le temps de signer son contrat, cela change t'il quelque chose?
Quels articles, lois ou jurisprudences régissent cette situation?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Mais sachant qu'il n'a pas eu le temps de signer son contrat, cela change t'il quelque chose?
Quels articles, lois ou jurisprudences régissent cette situation?

La signature d'un contrat n'a aucune incidence puisque le contrat "écrit" n'est pas obligatoire en CDI.

Très cordialement.