



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 18.14  
du 10/07/14*

# Période d'essai : sanction en cas de non-respect du délai de prévenance

*Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail*

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, **un délai de prévenance doit être respecté en cas de rupture de période d'essai**, que cette rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié (*cf circulaire Affaires Sociales n° 35.09 du 30 juin 2009*).

Ce délai varie en fonction de l'instigateur de la rupture et de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.

Ainsi, pour rappel et conformément à l'article L.1221-25 du Code du Travail, **lorsque l'employeur met fin à la période d'essai** (pour les CDI et les CDD stipulant une période d'essai d'au moins une semaine), **le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :**

- ✚ 24h en deçà de huit jours de présence ;
- ✚ 48h entre huit jours et un mois de présence ;
- ✚ 2 semaines après un mois de présence ;
- ✚ 1 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.

Jusqu'à présent, la loi était muette sur les conséquences du non-respect du délai de prévenance par l'employeur.

Toutefois, la Cour de Cassation posait le principe selon lequel en cas de rupture de période d'essai par l'employeur sans respect du délai de prévenance, ce dernier doit verser au salarié une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance non respectée.

Afin de combler ce vide juridique, et suite à la loi du 2 janvier 2014 habilitant le gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises, **une ordonnance en date du 26 juin portant simplification et adaptation du droit du travail a été publiée au Journal Officiel du 27 juin.**

Cette **ordonnance prévoit que l'inexécution du délai de prévenance ouvre droit à une indemnité compensatrice pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave.**

**Il est désormais prévu à l'article L.1221-25 du Code du Travail que « *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.* »**

*Ainsi, prenons l'exemple d'une rupture de période d'essai, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié présent dans l'entreprise depuis plus de 3 mois. En pratique, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un mois.*

*Par contre :*

- Si l'employeur rompt la période d'essai avec effet immédiat et sans respecter le délai de prévenance, il devra verser au salarié une indemnité compensatrice égale à 1 mois de salaire*
  
- Si l'employeur rompt la période d'essai 3 semaines avant la fin de l'essai, il devra verser au salarié une indemnité équivalente à une semaine de salaire*

Dans ce cas, la somme versée au salarié aura le caractère de salaire et, à ce titre, sera soumise au paiement de cotisations sociales, de la CSG, de la CRDS et de l'impôt sur le revenu.

Afin d'échapper au paiement de cette indemnité, il est donc fortement recommandé à nos adhérents d'anticiper la rupture d'une période d'essai afin de respecter les délais de prévenance susvisés.

Pour rappel, le salarié qui rompt sa période d'essai doit également respecter un délai de prévenance, à savoir :

- ✓ 24h si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- ✓ 48h au-delà de 8 jours de présence.

En complément, nous vous rappelons ci-dessous les durées de période d'essai et de renouvellement applicables à notre secteur.

Catégorie professionnelle	Durées <b>maximales</b> de la période d'essai <b><u>initiale</u></b>	Durées <b>maximales</b> de sa période de <b><u>renouvellement</u></b>	Soit un total maximum de
Ouvriers, employés	2 mois	1 mois (renouvellement non admis pour les salariés classés au niveau I - échelon 1)	3 mois
Agents de maîtrise, techniciens	3 mois	2 mois	5 mois
Cadres	4 mois	3 mois	7 mois