



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA ROUEN, 31/08/23, RG N° 21/03176 : LA COVID 19 ET LA RUPTURE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI

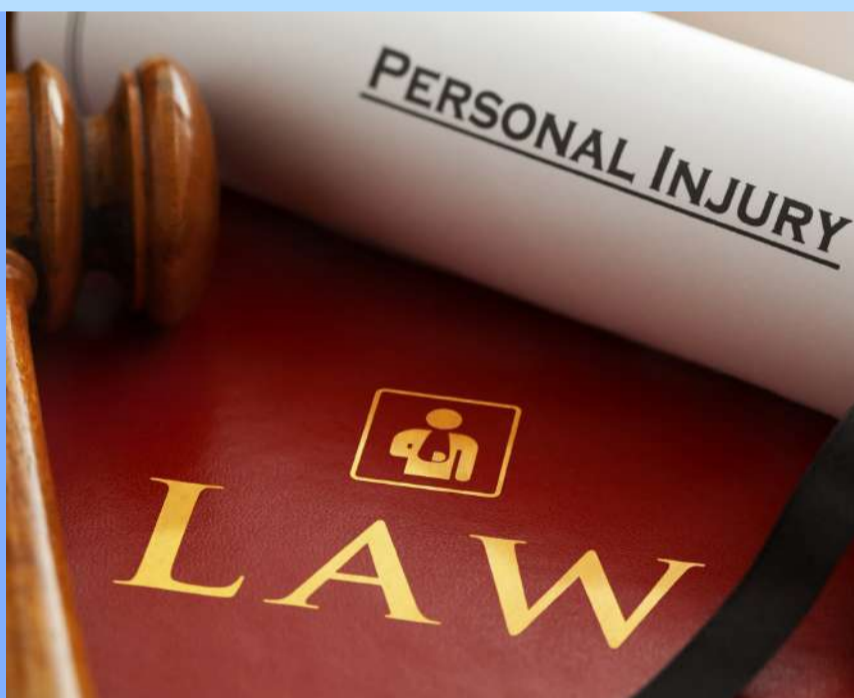


FAITS DE L'ESPECE

Une salariée a été embauchée suivant un CDD à temps plein à compter du 16/03/2020 en qualité de chauffeur.

Le lendemain de son premier jour, étant également le premier jour du confinement, l'employeur a rompu la période d'essai. Deux mois après, un nouveau contrat a été conclu pour le même poste.

Ultérieurement, la salariée a saisi le CPH afin de contester la rupture du premier contrat.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1221-20 du CT, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Selon une jurisprudence constante, durant la période d'essai, chacune des parties dispose en principe d'un droit de résiliation unilatéral, sans avoir à alléguer de motif (**Cass. soc., 20 octobre 2010 n° 08-40.822**).



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

En l'espèce, la salariée explique avoir signé un CDD, le 16/03/2020, qui a été rompu dès le lendemain par l'employeur en raison du confinement décidé le 17 mars, ce qui ne peut s'apparenter à une rupture de la période d'essai dès lors que cela est sans rapport avec ses qualités professionnelles qui n'ont pu être appréciées en une journée.

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel rejoint la position de la salariée. Elle juge qu'il ne peut sérieusement être soutenu que le contrat de travail conclu le 16/03/2020 a été rompu le lendemain à raison d'une insatisfaction de l'employeur en lien avec les compétences de la salariée. En effet, cette date correspond au début du confinement lié à la pandémie de Covid 19. Au surplus, la salariée a été réengagée le 20 mai suivant par cette même société et pour les mêmes fonctions, ce qui est contradictoire avec la rupture précitée.

Elle juge donc la rupture abusive. En revanche, sur l'indemnisation, la sanction encourue en cas d'une telle rupture abusive consiste en l'allocation de dommages et intérêts réparant le préjudice subi et non en l'allocation des salaires qui auraient dus être perçus jusqu'au terme du contrat.

Elle condamne donc l'employeur à verser à la salariée une somme de 1.000,00 € au titre de cette rupture abusive.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr