



Arrêt maladie en même temps que fin de période d'essai

Par **tinag**, le **07/01/2014** à **13:40**

Bonjour,

J'ai été embauchée le 17/09/2013 en contrat CUI/CEI dans une agence immobilière. J'occupais le poste de négociatrice mais en fait je tenais l'agence toute seule, il ne venait qu'un samedi sur deux car mon employeur travaillait ailleurs dans une autre entreprise. Mon contrat soumis à la convention de l'immobilier était fait de telle manière que je touchais le smic en avance sur commissions + pourcentage sur les ventes que je faisais mais qui venaient en déduction de mon avance, je n'avais pas de fixe. Or le samedi 14/12/2013 j'ai eu une discussion avec mon employeur sur mon salaire, cela c'est mal passé et je suis rentré chez moi dans un état de stress. J'ai vu un médecin le 16/12/2013 qui m'a arrêté jusqu'au 21/12/2013. Dans le même temps mon employeur m'envoyait une lettre recommandée avec ar datée du 16/12/2013 présenté par le facteur le 17/12/2013 m'informant que mon employeur m'était un terme à ma période d'essai qui était de 3 mois. Après de nombreuses demandes auprès de lui pour avoir mon décompte et mon salaire, je viens seulement aujourd'hui le 7/01/2014 de recevoir par mail mon bulletin de salaire. Sur ce bulletin il me retient Heures d'absence maladie -35.00 h 9.430 -330.05 € Du 16/12/2013 au 22/12/2013 (je n'étais en arrêt que jusqu'au 21/12/2013), alors que la convention de l'immobilier prévoit je crois le maintien du salaire. D'autre part il m'a stipulé qu'il me paierait le délai de prévenance de 2 semaines mais sur ce bulletin il est écrit : Indemnités de délai de prévenance 396.06 € non effectué du 23 au 31/12/2013, ce qui ne correspond pas à deux semaines. Normalement mon arrêt pour maladie commençait le 16/12 et la fin de ma période d'essai le 17/12/2013. A-t-il le droit d'inclure ma période de maladie dans le délai de prévenance ? sur ce bulletin apparait aussi les congés payés de 8 jours mais pas le 13ème mois. ni la commission de vente qui s'est signée le 27/12. A-t-il le droit de faire tout cela. Par mail ce jour, il me dit vouloir me rencontrer ce soir, mais avant j'aimerais savoir si il est dans son droit. Merci de votre réponse, c'est urgent.

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **13:55**

Bonjour,

Un arrêt-maladie ne reporte pas le début du délai de prévenance et/ou n'en reporte pas le terme...

Le maintien du salaire pendant un arrêt-maladie prévu à l'[art. 24.2 de la Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. \(anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières](#)

ne s'exerce qu'après un an de présence...

Il faudrait savoir si le 13^e mois est prévu à votre contrat de travail...

Le décompte des absences ne doit être effectué qu'en appliquant par rapport au salaire mensuel le quotient du nombre d'heures non travaillées du fait de l'absence / le nombre d'heures normalement ouvrées dans le mois considéré...

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **14:21**

Bonjour,

Votre essai est rompu depuis la date d'envoi de la lettre RAR, vous ne pouvez donc sur ce point contester la rupture.

En outre, l'employeur peut valablement rompre l'essai d'un salarié en arrêt maladie.

Concernant le délai de prévenance, vous pouvez exiger le paiement intégral des deux semaines.

Concernant votre commission de vente, il conviendrait de vous référer au contrat de travail afin de voir si celle-ci est due à la signature de la vente ou pas. Dans l'affirmative, vous devez la réclamer à votre employeur car il s'agit d'un élément de votre salaire.

Enfin, votre essai étant intervenu le dernier jour, vous pouvez tenter de faire reconnaître son caractère abusif (notamment démontrer votre aptitude à l'emploi et la vraie raison de la rupture issue du conflit avec l'employeur), mais financièrement je ne suis pas certain que dans votre cas cela vaille la peine. En effet, un procès est long et les condamnations pour rupture abusive de l'essai ne sont pas très élevées.

Bonne chance.

Par **tinag**, le **07/01/2014** à **14:57**

merci de votre réponse, cependant, je ne conteste pas de la rupture du contrat de travail, seulement j'ai été arrêtée le 16/12 et j'ai reçu le courrier de résiliation du contrat le 17/12 date de la poste de présentation. Depuis j'ai lu (mais ce n'est pas clair) que l'arrêt maladie reportais d'autant la période d'essai. Donc si j'applique cette théorie mon arrêt étant du 16 et le courrier reçu le 17, je faisais donc encore partie de l'entreprise à la date du 16/12 et donc le délai de prévenance aurait du partir à compter du 22/12 pour deux semaines payées. Or la ce n'est pas le cas. J'ai été arnaqué par cet employeur depuis le début car il connaissait ma situation très difficile. Merci de bien vouloir me répondre.

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **15:11**

L'arrêt-maladie reporte le terme de la période d'essai sauf si l'employeur la rompt entre temps

et le délai de prévenance part du jours ou vous avez reçu la notification de la dite rupture...
C'est donc la raison pour laquelle je ne suis pas d'accord pour que vous puissiez exiger le paiement de la totalité du délai de prévenance...

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **15:20**

Bonjour,

Comme je vous l'ai précisé, l'employeur peut rompre l'essai durant un arrêt maladie. Dans votre cas, l'essai a été rompu le 16 décembre, de sorte que faute d'avoir respecté un délai de prévenance avant rupture, l'employeur doit seulement vous verser une indemnité compensatrice de deux semaines.

Peut être important qu'il est fait reporté le délai de prévenance par erreur.

Les choses auraient été différentes si vous aviez travaillé après votre arrêt maladie jusqu'au 31 décembre...

Cordialement.

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **15:31**

Bonjour,

Il ne faut pas confondre délai de préavis après rupture de l'essai et délai de prévenance avant rupture de l'essai...

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **17:31**

L'employeur n'a nullement reporté le délai de prévenance par erreur et d'ailleurs, il ne pouvait pas deviner qu'au même moment où il rompait la période d'essai le dernier jour de celle-ci sauf si la salariée avait été absente avant, la salariée se voyait prescrire un arrêt-maladie par le médecin traitant le jour même de son terme, il est reporté d'autant...
Il ne faut pas confondre non plus préavis avec délai de prévenance...

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **17:52**

Dans le cas présent, l'employeur a rompu l'essai le 16 sans respecter de délai de prévenance avant rupture.

Le pseudo délai de prévenance respecté jusqu'au 31 n'en est pas une même si l'employeur l'a appelé ainsi. Si le salarié avait travaillé durant ce délai le contrat aurait été de fait requalifié

en CDI et la rupture sans cause réelle et sérieuse.

l'employeur doit donc bien à la salariée deux semaines d'indemnité compensatrice de délai de prévenance et apparemment le paiement effectué par celui-ci n'est pas complet, de sorte que la salariée est en droit de réclamer un paiement intégral.

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **18:02**

L'employeur pouvait parfaitement rompre la période d'essai jusqu'au dernier jour de celle-ci mais il devait respecter un délai de prévenance qui n'a rien d'être pseudo et ne pouvait pas avoir pour effet de reporter son terme...

L'arrêt maladie a de fait reporté le terme de la période d'essai mais la notification de sa rupture par l'employeur reste valable...

Disons, pour être moins affirmatif que vous que j'ai émis un avis qui reste à être tranché par le Conseil de Prud'Hommes car je n'ai pas connaissance de Jurisprudence...

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **18:23**

Bonjour,

Peut important que le terme de l'essai ait été reporté au terme de l'arrêt maladie, là n'était pas la question de la salariée et vous lui avez déjà rappelé que la maladie proroge l'essai sans que je ne remette cela en question.

Elle désirait savoir si elle pouvait obtenir le paiement de deux semaines au titre du délai de prévenance et je lui ai répondu par l'affirmative car la loi et la jurisprudence sont claires la dessus. Le délai de prévenance ne reporte par le terme de l'essai (loi) de sorte que un délai de préveannce ne peut être appliqué après le terme de l'essai (or c'est ce qui a été en l'espèce fait par l'employeur). L'employeur aurait dû simplement payer une indemnité compensatrice de délai de prévenance non respecté de deux semaines (jurisprudence de janvier 2013 notamment). C'est d'ailleurs ce qu'il a fait mais apparemment avec un paiement incomplet.

En outre, une nouvelle fois, le délai de prévenance est celle respectée avant rupture : l'employeur qui désirait rompre au 16 aurait du respecter un délai de prévenance antérieur de deux semaines sans que le respect de ce délai puisse proroger le terme de l'essai. Ainsi, en pratique, comme la décision de rompre l'essai est en générale soudaine, les employeurs respectent un délai de prévenance postérieurs qui retarde la rupture en faisant attention que le salarié ne travaille pas dans l'entreprise au delà du terme de l'essai. A titre d'exemple, si l'employeur qui veut rompre au 16 pouvait le faire jusqu'au 20, du 16 au 20 un début de délai de préveannce sera appliqué puis à compter du 20 l'employeur devra une indemnité compenstrice du reliquat de jour de prévenance non respecté...

Si comme vous le soutenez à compter du 16 la salariée était restée dans l'entreprise pour respecter un délai de prévenance de deux semaines, alors que l'essai avait pour terme le 17, le 17 + 1 le contrat aurait été nové en CDI. Il est donc inexact de soutenir qu'un délai de

prévenance peut avoir lieu après le terme de l'essai. Seule une indemnité compensatrice est due.

En l'espèce, l'employeur n'avait donc nullement l'obligation d'appliquer un délai de prévenance de deux semaines à compter du retour de maladie de la salariée mais seulement lui payer son indemnité compensatrice.

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **19:07**

Alors puisque la Jurisprudence est claire là-dessus, vous allez pouvoir aisément nous en citer un exemple précisément par le numéro de l'Arrêt de la Cour de Cassation sans reporter cela au moment où vous aurez du temps pour le faire...

Quant à la Loi, il faudrait savoir si c'est à l'[art. L1221-25 du Code du Travail](#) auquel vous comptez vous référer :

[citation]Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un 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.[/citation]

Je pense que le délai de prévenance y est bien réel et qu'il n'a rien de pseudo...

L'employeur ne l'a pas appliqué après le terme de l'essai lequel a été reporté du fait de l'arrêt-maladie...

Il a donc payé le reste du délai de prévenance après la fin de l'arrêt-maladie...

C'est complètement faux que l'employeur aurait dû inclure le délai de prévenance dans la période d'essai et ne pas pouvoir la rompre jusqu'au dernier jour, voir le dernier alinéa de l'art. 1221-25 précité...

Je n'ai jamais soutenu que la salariée aurait dû continuer à travailler après le terme de la période d'essai reporté ou pas mais que l'essai se trouvait reporté de fait par l'arrêt-maladie et d'ailleurs, il aurait effectivement pu être rompu par l'une des parties jusqu'au terme reporté depuis le 16 au matin même sans que la salariée ne soit présente...

L'employeur n'avait effectivement nullement l'obligation de reporter le délai de prévenance au terme de l'arrêt-maladie puisqu'il avait démarré le 17/12/2013 mais selon moi, il n'avait pas à lui payer le salaire pendant le dit arrêt-maladie, jusqu'à preuve du contraire par Jurisprudence dans une situation identique...

Je rappelle par ailleurs que contrairement à ce que vous affirmez la période d'essai de 3 mois se terminait initialement le 16/12/2013 et non pas le 17 car commencée le 17/09/2013 et que sans l'arrêt-maladie, la salariée aurait dû travailler jusqu'au 16 inclus...

Par **tinag**, le **07/01/2014** à **22:54**

J'ai bien lu tout ce que vous avez noté, mais j'ai du mal à comprendre vos dires. Je vous rappelle que mon employeur m'a envoyé une lettre recommandée avec AR le 16/12, remise par la poste le 17/09. Dans cette lettre cet employeur m'écrit qu'ayant "une période d'essai de 3 mois" " je vous annonce que nos relations contractuelles se termineront le 17 décembre 2013. Le délai de prévenance prévu légalement est de 2 semaines du fait de votre ancienneté ; il conviendra d'indemniser cette période de deux semaines, car elle ne peut être travaillée, la période d'essai s'achèvera le 17 décembre 2013" ce sont ses termes. Si je suis le dernier écrit ma période d'essai se terminait le 16 or mon employeur à bien noter le 17 sur son courrier. En fait si j'arrive un peu à comprendre ce que vous écrivez, le délai de convenance doit être payé peut importe si j'étais en arrêt maladie ou pas car il aurait du me prévenir deux semaines avant le 17 ou le 16, donc il me doit ces deux semaines ? et le calcul de l'arrêt maladie sur mon bulletin de salaire du 16 au 21/12 = 5 jours = 35 h de retenue, est ce exact comme calcul ?
Merci beaucoup pour vos réponses

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **00:39**

Alors, normalement, l'employeur ne pouvait pas mentionner que vos relations contractuelles se termineraient le 17 décembre si vous n'aviez pas été absente pendant la période d'essai précédemment puisqu'une période d'essai de 3 mois qui commence le 17/09/2013 se termine le 16/12/2013, comme je l'ai indiqué précédemment...
Mais, je répète que l'employeur n'avait pas à rompre la période d'essai deux semaines avant le terme de la période d'essai mais que comme celle-ci ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance, il devait vous dispenser de l'effectuer et vous le payer...
Selon moi, ayant reçu votre arrêt-maladie, pendant lequel vous serez indemnisée pour partie par la Sécurité Sociale, il ne doit pas vous payer cette période...
Mais vous ne dites pas ce qui vous a été dit lors de votre rencontre qui devait avoir lieu ce soir...

Par **Juriste-social**, le **08/01/2014** à **09:27**

BOnjour,

Si votre employeur a commis l'erreur d'indiquer que votre essai prenait fin le 17, alors que celui-ci devait se terminer le 16 à minuit, vous pouvez tenter de soutenir que le 17 votre contrat était devenu définitif et que la rupture intervenue sans respect de la procédure applicable au licenciement constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, comme vous avez moins de deux d'ancienneté, votre préjudice sera réparé en fonction du dommage subi (en général ce n'est pas plus de 3 mois de salaire qui sont accordés par le Conseil de prud'hommes). Mais je vous le concède, c'est toujours bon à prendre...

Pour en finir avec le débat sur le délai de prévenance, la loi est claire (celle citée par pmtedforum et à laquelle j'ai fait référence), le délai est de "prévenance", il s'agit donc de

prévenir "avant la rupture", tel est même le sens de la loi ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de celle-ci. Mais, en règle générale, les employeurs ne respectent pas ce délai et se contentent de le faire appliquer après l'annonce de la rupture de l'essai comme s'il s'agissait d'un délai de préavis...

Bref, quoi qu'il en soit, pour éviter de vous embrouiller dans des discussions technicojuridiques, le non respect du délai de prévenance se traduit par une "indemnisation compensatrice". Il ne s'agit donc pas de salaires même si cette indemnisation correspond en général aux deux semaines de salaires équivalent aux délai de préveannce qui aurait dû être respecté avant rupture de l'essai. Votre indemnisation par la sécurité sociale n'a donc aucune importance ni incidence sur votre droit acquis au paiement intégral sans déduction de l'indemnité compensatrice pour non-respect du délai de prévenance.

Je vous conseille, faute d'accord avec votre employeur, de saisir la juridiction prud'homale pour, d'une part, tenter d'obtenir la requalification de votre rupture d'essai en rupture sans cause du licenciement et, d'autre part, le paiement intégral de votre indemnité compensatrice.

Adressez-vous à un syndicat à cet effet ou, par le biais de votre protection juridique, à l'avocat désigné par votre assureur.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **09:40**

Bonjour,

Je vois que vous êtes revenu sur la fausse information que vous aviez diffusée précédemment en indiquant que la période d'essai se terminait le 17 décembre. Dont acte... Je m'oppose toujours avec votre interprétation erronée comme quoi la période d'essai devait être obligatoirement réduite du délai de prévenance, ce qui est contraire à toute Jurisprudence et si les employeurs avaient une pratique illégale, ils seraient condamnés, ce qui n'est pas le cas, le préavis ne pouvant évidemment pas être comparé... Un peu plus d'humilité dans les affirmations ne nuit pas et je ne vois pas pourquoi de toute façon, la salariée devrait percevoir à la fois le salaire versé par l'employeur correspondant au délai de prévenance et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale...

Par **Juriste-social**, le **08/01/2014** à **10:06**

Bonjour,

Le préavis avait bien pour terme le 17, l'affirmation n'est pas erronée. En pratique seulement, le terme se termine le 16 à minuit, mais affirmer que le préavis à pour terme le 17 ne constitue pas une erreur. Evitez je vous prie de vous montrer en correcteur et savant lorsque vos corrections n'en sont pas et vos affirmations ne sont pas les seules exactes, mais vous retombez là dans vos vieux travers...

Par contre, je viens de relire mon précédent commentaire et viens de m'apercevoir que j'ai

effectivement commis une simple erreur matérielle. L'essai se novait en CDI le 16 +1, soit le 17 et non pas le 17 + 1.

En outre, "mon interprétation erronée", c'est vous qui le dites, de sorte que cela ne regarde que vous et, surtout, je n'ai nullement affirmé que la période d'essai devait être réduite du délai de prévenance, il s'agit là de votre interprétation de mes propos qui s'avère inexacte. Le fait de respecter le délai de prévenance avant rupture ne réduit pas le délai de préavis puisque la décision de rompre a été prise... Mais comme la loi est mal rédigée sur ce délai ainsi que la doctrine et la jurisprudence le pointent du doigt, les employeurs appliquent le délai de prévenance comme s'il s'agissait d'un délai de préavis. Vous ne faites pas la différence, cela ne regarde également que vous. Si ce délai devait être respecté après rupture de l'essai, le législateur l'aurait nommé "délai de préavis" et non "délai de prévenance" et nous n'aurions pas eu tous les problèmes posés en pratique et que la Chambre sociale et les juges plus généralement tentent de régler tant bien que mal. Je vous renvoi une nouvelle fois à l'exposé des motifs.

Enfin et surtout, vous commettez une erreur en affirmant que l'indemnité compensatrice pour délai de prévenance non exécuté à une nature salariale et que les indemnités journalières devraient être déduites de celle-ci. Mais, contrairement à vous, je n'ai pas directement pointé du doigt votre affirmation comme étant erronée et j'ai tenté de vous faire entendre raison en vous rappelant les règles élémentaires en droit de la paye notamment (différence de régime entre indemnité et salaire). Mais, là encore, cela m'importe très peu que vous changiez d'avis, l'objectif étant de donner dans ce forum des analyses qui peuvent être différentes en fonction de la complexité du droit analysé et à charge pour les personnes renseignées de se forger leur propre opinion et de prendre des avis extérieurs, notamment au près d'autres juristes.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **13:59**

Vous commencez à être de mauvaise foi car lorsque l'on indique un terme à un délai il n'est pas question de le mentionner à 0 h, la preuve par vos propos :

[citation]Si votre employeur a commis l'erreur d'indiquer que votre essai prenait fin le 17, alors que celui-ci devait se terminer le 16 à minuit, vous pouvez tenter de soutenir que le 17 votre contrat était devenu définitif et que la rupture intervenue sans respect de la procédure applicable au licenciement constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.[/citation] Mais heureusement, après l'avoir réfutée, vous admettez que ma critique était fondée...

Si l'employeur devait respecter le délai de prévenance à l'intérieur de la période d'essai, elle s'en trouverait réduite d'autant, c'est une lapalissade, même si vous apercevant du grotesque, vous ne voulez pas en entendre parler alors que si l'on vous suivait lorsqu'elle est particulièrement courte, ce qui peut être le cas d'un CDD de moins d'une semaine, l'employeur devrait la rompre avant même qu'elle n'ait commencé...

Après nous avoir dit que la Loi était claire vous indiquez maintenant qu'elle est mal écrite...

Figurez-vous que

Mais dans votre imprudence à affirmer des choses en vous référant abusivement à la doctrine et à la Jurisprudence, vous allez sans doute pouvoir nous expliquer la contradiction de votre position depuis le début de ce sujet avec l'[Arrêt 11-23428 du 23 janvier 2013](#) (publié au bulletin) :

[citation]Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 23 juin 2011), que Mme X... a été engagée le 15 octobre 2008 par la société Performance marketing 6 pm en qualité de consultante junior avec une période d'essai de trois mois qui a été renouvelée pour la même durée ; que **l'employeur a mis fin à l'essai le 14 avril 2009, avisant la salariée qu'elle bénéficierait d'un délai de prévenance d'un mois à compter de cette date, cesserait son activité dès le 14 avril 2009** mais percevrait son **salaire** jusqu'au 14 mai 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant au paiement de diverses sommes au titre de la rupture abusive de son contrat de travail alors, selon le moyen, que la période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance ; que la période couverte par le délai de prévenance et postérieure au terme de la période d'essai ne peut s'analyser en une période d'essai ; que la rupture du contrat survenue dans ces conditions s'analyse dès lors incontestablement en un licenciement de droit commun et non en une rupture de période d'essai ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-25 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté que l'employeur avait mis fin à la période d'essai avant son terme, en a exactement déduit que la rupture ne s'analysait pas en un licenciement, alors même que cet employeur n'avait pas respecté le délai de prévenance ; que le moyen n'est pas fondé [/citation]

Si je compte bien, la période d'essai de 3 mois renouvelée pour la même période devait se terminer le 14 avril 2009 jour de la rupture par l'employeur, la situation est donc bien identique...

Je maintiens donc mon analyse juridique exposée depuis le début y compris pour le terme salaire confirmée par la Jurisprudence :

[citation]Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant son terme, la rupture ne constitue pas un licenciement, alors même que le délai de prévenance prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail n'a pas été respecté.

Doit donc être approuvée la cour d'appel qui a débouté le salarié de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect du délai de prévenance, en retenant que l'employeur avait expressément mis fin à sa période d'essai avant l'expiration de celle-ci[/citation]

Par **Juriste-social**, le **08/01/2014 à 14:29**

Je ne suis pas de mauvaise fois et votre intervention est inutile, mais je vais tout de même prendre la peine de vous répondre une dernière fois même si, connaissant désormais vos pratiques sur ce site, je ne m'attends à rien de votre part.

D'une part, dire qu'un essai à pour terme le 17 équivaut dans le langage du praticien du droit du travail à 16 jusqu'à minuit, donc une nouvelle fois, affirmer que l'essai à pour terme le 17 n'est pas erronée, mais peu importe...

En revanche, là où l'employeur a commis une erreur c'est que, tout en rompant l'essai le 16, il

a indiqué une date de rupture au 17 (fin des relations contractuelles), ce qui signifie littéralement et juridiquement que l'essai a été rompu le 17 et non le 16, soit dans la phase définitive de l'essai. La salariée aura donc une petite chance d'obtenir la condamnation de l'employeur sur ce terrain.

La loi est très claire en ce qu'elle fait référence à un délai de prévenance, qui dérive de prévenir/avertir de la rupture. Mais elle est maladroite en ce que, en pratique, il est rare et difficile de prévenir dans les délais légaux de la rupture. D'où la pratique des employeurs d'appliquer ce délai après rupture et de verser une indemnité compensatrice lorsque le respect de ce délai déborde dans la phase définitive du contrat.

Enfin, la jurisprudence que vous citée, et dont j'ai fait référence plus haut, corobore parfaitement mon analyse qui est identique à l'analyse de la doctrine ayant commenté cet arrêt sur les sites juridiques spécialisés (daloz, navis, lamy,...). La cour de cassation indique précisément que la rupture ne s'analyse pas en un licenciement MEME SI L'EMPLOYEUR N'A PAS RESPECTE LE DELAI DE PREVENANCE. Et oui, en l'espèce, l'employeur en appliquant un pseudo délai de prévenance après la rupture n'a pas respecté le délai de prévenance (comme le relève donc la Cour), affirmer le contraire relève de votre interprétation qui est malheureusement pour vous erronée.

Toutefois, la Cour estime, selon une jurisprudence établie depuis 1999 (concernant le délai congé), que le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet d'ouvrir un droit à requalification pour le salarié mais seulement au paiement d'une indemnité.

Mon analyse, qui s'appuie sur cet arrêt notamment, est donc totalement juste peu important la réponse que vous tenterez d'apporter car vous n'aimez pas avoir tort...

Votre lecture personnelle de cet arrêt ne regarde que vous, je préfère moi, au-delà des termes précis de l'arrêt (délai de prévenance non respecté) me fier à une analyse doctrinale dont les auteurs sont identifiés et, partant, dont le sérieux est incontestable.

Enfin, je me réjouis de voir que vous ne contestez plus mon analyse sur le paiement intégral de l'indemnité sans déduction des indemnités journalières, peut-être que la salariée sera au moins clairement informée sur ce point.

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **14:58**

Aucun praticien du droit ne peut prétendre qu'il a raison et qu'il ne commet pas une erreur lorsqu'il n'applique pas la règle juridique qu'un délai se termine la veille du même quantième surtout lorsqu'il en cumule une autre juste derrière...

A vous suivre d'ailleurs, l'employeur n'aurait pas commis une erreur en indiquant le 17 sans précision puisque ce serait un langage reconnu de praticien du droit...

Figurez-vous qu'avant que la Loi ne généralise le délai de prévenance de la rupture de la période d'essai, certaines conventions Collectives en prévoyaient un et la Jurisprudence de l'époque allait dans le même sens pour indiquer que l'employeur pouvait la rompre jusqu'au dernier jour de celle-ci à condition de payer le salaire équivalent au délai de prévenance non respecté mais sans obliger l'employeur à anticiper sa décision...

Vous n'aviez fait référence à aucun Arrêt de la Cour de Cassation précis malgré ma demande

puisque j'ai dû le produire...

Vous venez maintenant prétendre que votre analyse est juste après avoir soutenu constamment que l'employeur aurait dû anticiper sa décision, ce que ne retient absolument pas la Cour de Cassation et vous prétendez ne pas être de mauvaise foi, c'est le comble... Vous vous réjouissez bien à tort car au contraire j'ai souligné qu'il s'agissait bien d'un salaire que devait verser l'employeur pour contrer votre précédente distinction que vous faisiez... Enfin comme vous dites les lecteurs pourront se faire une opinion sur ce qui a été soutenu par l'un comme l'autre et qui était dans le vrai...

Par **Juriste-social**, le **08/01/2014** à **15:12**

Pourquoi vouloir nier les choses ainsi ?

Je viens de vous démontrer très clairement que la Cour de cassation a qualifié elle-même le procédé de l'employeur comme ayant abouti au non respect du délai de prévenance ? Si le procédé de l'employeur avait été conforme à la loi de 2008 encadrant l'essai, la cour de cassation n'aurait pas pris le soin de préciser que le délai de prévenance n'avait pas été respecté, surtout que l'employeur a maintenu le salaire jusqu'à l'issue de ce délai, dans le respect de ce qu'il croyait être un délai de prévenance...

Bref arrêtons cette discussion sans fin, enfin nous arrêterons dès que vous aurez de nouveau le dernier mot car vous aimez garder le dernier mot dans les débats...

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **15:27**

Je ne nie rien du tout, c'est vous au contraire qui ne reconnaissez pas les conséquences de vos propos erronés...

L'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance parce qu'il n'était pas obligé de le faire en raison de l'art. L1221-25 du Code du Travail issu de la Loi de 2008, contrairement à ce que vous prétendiez qu'il aurait dû rompre la période d'essai plus tôt, cela me paraît simple à comprendre pour quelqu'un qui dit pratiquer le droit et c'est ce qu'indique la Cour de Cassation...

Vous reconnaissez donc qu'il a versé un **salaire** qui correspond au délai de prévenance s'il avait dû être respecté afin que la salariée ne subisse aucun préjudice, donc tout est fait dans les normes...

Désolé de vous retirer le dernier mot auquel vous teniez tant mais c'est pour rétablir une fois de plus la vérité qui est la seule à me préoccuper et pour que les choses soient plus claires pour l'intéressée que vous avez embrouillée inutilement...

Par **Juriste-social**, le **08/01/2014** à **16:58**

Dans cet arrêt l'employeur a effectivement versé un salaire, mais ce point n'était ni en litige ni soumis au contrôle de la Cour de cassation, saisie de la validité de la rupture uniquement. Vous ne pouvez donc partir du procédé de cet employeur dans cette affaire pour affirmer que

verser un salaire après la rupture est conforme à la loi.

En réalité, il s'agit bien d'une indemnité compensatrice qui est versée, à l'image notamment de l'indemnité compensatrice de préavis non exécuté par le salarié en cas de licenciement pour faute grave requalifié pour cause ou sans cause réelle et sérieuse. Certes, l'indemnité correspond au salaire qui aurait dû être payé au salarié s'il avait exécuté normalement son préavis, mais faute pour l'employeur d'avoir permis au salarié d'exécuter son préavis, le salarié subi un préjudice réparé par une indemnité compensatrice qui ne constitue nullement un salaire.

Il s'agit de la même chose dans le cas d'un délai de prévenance non respecté, non-respect qui cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer comme le rappelle la jurisprudence récente de la Cour de cassation.

Bref, je vous renvoie au sens du verbe "prévenir" pour le reste...

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **17:31**

Peut-être ne faudrait-il pas que je vous réponde sans risquer que vous m'accusiez de vouloir avoir le dernier mot mais j'ai un tel souci de la vérité que je vais quand même le faire...

Vous en revenez à l'indemnité qui correspondrait à un salaire après vous être un peu perdu dans l'usage des mots et la sémantique..

Vous ne pouvez pas plus prétendre dans l'état des preuves juridiques que vous avez apportées qu'il ne s'agit pas d'un salaire puisque la Cour de Cassation n'a rien relevé à ce sujet, mais je vous rappelle que de mon point de vue, la période d'essai se serait trouvée prolongée par l'arrêt-maladie et d'ailleurs l'employeur ayant constaté l'absence de la salariée le 16 décembre au moment où il la rompait, il pouvait déjà prétendre sans risque qu'elle se terminait le 17...

Donc l'employeur n'avait plus selon moi à indemniser la salariée que pour le reste du délai de prévenance qui est le préjudice réellement à réparer, mais ayant fait preuve de beaucoup plus d'humilité que vous, je m'en suis remis à l'appréciation des Juridictions et en plus nous ne savons pas ce que finalement l'employeur a décidé...

Pour le reste et le délai de prévenance que l'employeur n'avait pas à respecter mais à indemniser, je vous renvoie à l'Arrêt de la Cour de Cassation car moi je cite la Jurisprudence à laquelle je me réfère ne la prenant pas que dans des livres...

Pour moi, le sujet est clos avec vous sauf si l'intéressée avait besoin d'informations juridiques fiables...

Par **Juriste-social**, le **08/01/2014** à **18:19**

LA vérité ou VOTRE vérité ? Là est la question.

Je ne me suis nullement perdu dans l'usage des mots, ne soyez pas de mauvaise foi comme à votre habitude lorsque vous vous trouvez un peu coincé. J'ai TOUJOURS affirmé que le montant de l'indemnité correspond au montant du salaire qui aurait dû être versé mais que cette indemnité n'avait pas la nature juridique de salaire mais bien d'une indemnité réparant

un préjudice.

Affirmer le contraire n'est que le reflet de votre lecture bien particulière du déroulement des débats, mais peu importe...

La Cour est claire : l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance, de sorte que le fait qu'il est appliqué un délai de prévenance après rupture n'a pas été considéré par la Cour comme valant respect du délai de prévenance. Vous avez affirmé qu'il l'avait bien respecté, vous êtes donc dans l'erreur, mais là aussi peu importe...

Malheureusement vous vous prétendez humble mais vous ignorez sans doute la signification de l'humilité en vous présentant toujours et sans cesse comme le seul détenteur de LA vérité et en attaquant sans raison et parfois sans justification TOUT propos contradictoire avec le votre.

Pour la fiabilité des informations que vous donnez sur ce forum tout dépend de la complexité de la réflexion appelée par la question posée car vous êtes incapable de réflexions personnelles, de sorte que lorsqu'il s'agit de réfléchir un peu comme dans ce sujet vous en êtes incapable et vous vous bornez à citer une jurisprudence dont vous ne comprenez que partiellement le sens faute de maîtrise générale du droit social.

Enfin, comme toujours, faute d'argument pertinent, vous retomber vite dans vos vieux travers par des attaques personnelles qui méritent une réponse du même niveau intellectuel qu'est le votre.

Par **P.M.**, le **08/01/2014** à **18:51**

Je ne prends même pas la peine de vous répondre comme je l'avais indiqué laissant le lecteur apprécier et retrouver ce que j'ai indiqué pour déceler s'il le désire vos propos mensongers et virulents qui ne traduisent que vos insuffisances car sinon vous sauriez conserver votre calme mais sûrement que vous aimez avoir tort puisque vous me reprochez de ne pas être dans ce cas...

Je me suis contenté de fournir des informations en les étayant et ne me suis pas permis de juger de vos capacités de la manière outrageante dont on a l'habitude maintenant de votre part...

En tout cas, je pense que l'intéressée a pu faire la part des choses et c'est ce qui m'importe...