



Peut-on rompre la période d'essai du fait de la crise liée au Covid-19?

Question / réponse publié le 23/03/2020, vu 2188 fois, Auteur : [Droit du travail et Coronavirus](#)

Face à la crise liée au Coronavirus et à la mise en place du chômage partiel, l'employeur peut-il mettre fin à la période d'essai de ses salariés?

Une question que beaucoup d'employeurs et salariés se posent à l'heure de la crise du Coronavirus, Covid-19 : peut-on mettre fin à la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en chômage partiel ou simplement du fait de la crise liée au Coronavirus et notamment à la mise en place du chômage partiel ? Que prendra en charge le chômage partiel?

I. Principe et finalité de la période d'essai :

Le principe est que les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre la période d'essai, **l'employeur et le salarié peuvent y mettre fin à tout moment sans respecter de procédure ou de formalités particulières**, excepté le respect d'un délai de prévenance et sans avoir à verser une quelconque indemnité.

Cependant, **la finalité de la période d'essai étant d'évaluer les compétences du salarié dans son travail**, la recours à **l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture, ni la crise liée au Coronavirus**. Par ailleurs, l'employeur ne peut arguer de difficultés économiques pour rompre la période d'essai.

En effet, dans le cas d'un éventuel contentieux, l'employeur devra être en mesure de justifier l'insuffisance des compétences professionnel du salarié.

II. L'employeur devra procéder à un licenciement pour motif économique s'il souhaite se séparer du salarié en période d'essai du fait de la crise actuelle :

L'employeur souhaitant se séparer d'un salarié en période d'essai du fait de la crise liée au Covid-19 ou plus précisément de la mise en place du chômage partiel dans sa société, devra procéder à un licenciement pour motif économique.

Faute pour l'employeur de respecter ces dispositions, il s'expose à une éventuelle condamnation au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 20 mai 1998, n° 96-41.542)

Il est également précisé qu'un employeur ne peut repousser la prise d'effet du contrat de travail du fait de la crise liée au Covid-19, il devra en conséquence démarrer le contrat du salarié puis choisir entre le placer en chômage partiel ou le licencier.

Enfin, l'employeur ne pourra pas non plus forcer le salarié à poser ses congés pendant la crise ou prendre des congés sans solde, ce procédé n'étant pas légal.

III. En l'absence de remise en cause des compétences du salarié que l'employeur souhaitera conserver, le chômage partiel lui sera alors proposé :

Ainsi, dans le cas où les compétences du salarié ne sont pas remises en cause, l'employeur devra lui proposer la mise en place du chômage partiel qui aura pour effet de suspendre son contrat de travail.

Une fois la période de suspension terminée, le contrat du salarié reprendra son cours et le délai restant à courir de la période d'essai devra être effectué de la même manière qu'avant la mise au chômage partiel.

IV. Que prendra en charge le chômage partiel et sur quelle base:

« *Dès les jours à venir, un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel* » devrait être mis en place et l'État pourrait « *prendre en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux ... quoi qu'il en coûte* ».

Le chômage partiel est un outil qui permet aux entreprises de suspendre un ou plusieurs contrats de travail notamment en cas de baisse d'activité. Pendant cette période le contrat n'est donc pas rompu.

La mise en chômage partiel ouvre droit non au paiement d'un salaire mais à une allocation spécifique.

Pour chaque heure chômée indemnisable, l'employeur devra verser à ses salariés une indemnité horaire et obtenir en contrepartie de l'Etat une allocation d'activité partielle.

L'employeur rémunère ses salariés, pendant la période chômée, à hauteur de 70% des salaires bruts (84% du salaire net au maximum).

Pour effectuer ce calcul, il sera retenu le salaire moyen brut du salarié placé en chômage partiel. On retiendra le salaire moyen brut le plus favorable au salarié au cours des 3 derniers mois ou celui des douze derniers mois.

Pour chaque heure chômée, les entreprises sont indemnisées sur la base de 7.74 € par heure et

7.23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cette suspension est conditionnée à l'accord de l'unité départementale territorialement compétente qui adresse, dans un délai de 15 jours, sa décision.

Il est précisé que les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale.

En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

En tant qu'employeur, vous percevrez une allocation financée conjointement par l'Etat et l'assurance chômage :

- - pour une entreprise de 1 à 250 salariés, 7,74 € par heure chômée par salarié ;
- - pour une entreprise de plus de 250 salariés, 7,23 € par heure chômée par salarié.

Les heures indemnifiables correspondent aux heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire lorsque ceux-ci n'étaient pas en temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 3121-1 du Code du travail. Il est précisé que l'activité partielle n'est pas une compensation à la perte de chiffre d'affaires et ne doit pas être considérée comme une aide à la trésorerie.

Afin de ne pas prendre de risque dans la demande de chômage partiel de l'employeur, il faudra prendre le soin de faire apparaître la circonstance de « *Coronavirus* ».

Compte tenu de l'épidémie de Coronavirus, l'indemnité de l'État devrait être plus généreuse afin de permettre aux entreprises de passer cette crise et la procédure pourrait être facilitée. La Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a reçu les partenaires sociaux, afin de préciser les contours de cette mesure d'urgence et il semble que le gouvernement se soit engagé sur la prise en charge de 100% du chômage partiel pour des salaires ne dépassant pas 6.500€ brut mensuel.

Un projet de décret réformant le dispositif actuel est en cours d'élaboration...

[Maître Laura DUMONT](#)