Image not found or type unknown

Déclaré inapte avant le début de la période d'essai

Conseils pratiques publié le **11/06/2020**, vu **7865 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Le salarié vient d'être embauché. La période d'essai n'a même pas encore commencé. Pourtant le médecin du travail vient de déclarer le salarié inapte au poste. Comment l'employeur doit-il gérer cela ?

En début de contrat, le salarié nouvellement embauché passe une visite avec le médecin du travail pour déterminer s'il est apte à occuper le poste donné. C'est la Visite d'information et de prévention (VIP). Cette visite peut se faire dans les mois qui suivent l'embauche. Parfois l'employeur est même dispensé de l'organiser quand la dernière visite médicale du salarié est à jour. Mais il arrive encore que la visite médicale d'embauche soit organisée avant le début du contrat.

Comment l'employeur doit-il gérer le salarié déclaré inapte avant même le début de la période d'essai ?

Peut-il rompre la période d'essai ? Le contrat est-il annulé ? Doit-il le licencier ?

1/ Le contrat peut-il être annulé avant le début de la période d'essai ?

Le contrat qui est écrit et signé ne peut pas être annulé, même avant son commencement.

Tout au plus le report de la date de début est envisageable.

L'employeur ne peut pas annuler unilatéralement le contrat, même si le salarié s'avère finalement inapte à occuper son poste.

Ce d'autant plus s'il n'est pas prévu dans le contrat que celui-ci serait effectif « sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche ».

2/ Peut-on rompre la période d'essai avant-même qu'elle ait commencé ?

Cela contreviendrait au principe de la période d'essai.

La période d'essai a pour objectif de permettre 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* » (Article L.1221-20 du Code du travail).

Logiquement, la période d'essai ne peut donc être rompue que si l'une des parties estime que la relation de travail ne pourra pas prospérer au vu de l'essai réalisé.

Mais si la période d'essai n'est pas réalisée, le motif de rupture du contrat ne se justifie pas.

D'ailleurs comme le salarié n'a jamais travaillé, il n'a techniquement pas commencé sa période d'essai.

La Cour de cassation a jugé qu'une rupture du contrat sans procédure de licenciement s'analyserait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 15 décembre 2010 n°08-42951). Les juges retiennent que le contrat de travail ayant été rompu avant son commencement, la cause de « rupture de la période d'essai » ne pouvait pas être invoquée.

3/ Peut-on rompre la période d'essai si le salarié est inapte au poste ?

Là encore cela est fortement déconseillé : cela reviendrait à contourner les dispositions relatives à la procédure pour inaptitude, alors qu'elles s'appliquent à tous les salariés y compris ceux qui sont en période d'essai.

Concrètement même si le salarié n'a jamais travaillé pour l'entreprise, il convient d'organiser la procédure d'inaptitude :

- Rechercher à reclasser le salarié dans un poste compatible avec ses capacités physiques et professionnelles,
- A défaut de reclassement possible, le licencier.

A noter : si le salarié est reclassé sur un autre poste, une période d'essai pourra être prévue puisqu'elle ne se sera jamais tenue auparavant. Elle reprend alors tout son sens.

***

Cette étude est non-exhaustive. N'hésitez pas à contacter le cabinet FOUQUE-AUGIER pour avoir une consultation personnalisée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés