



Rupture période d'essai avant terme et lettre licenciement

Par **ptp**, le **28/10/2013** à **12:15**

Bonjour à toutes et à tous,

Je vous remercie tout d'abord par avance de la réponse que vous m'apporterez.

Mon cas est le suivant :

Mon employeur a rompu ma période d'essai (qui a été prorogée plusieurs fois en raison de périodes de suspension de mon contrat) avant son terme.

En effet, il m'a convoqué a entretien préalable puis a notifié ma lettre de licenciement avant la fin de ma période d'essai.

Je compte saisir le Conseil de prud'hommes pour contester cette rupture.

Mes questions (qui sont liées) sont les suivantes :

Le Conseil de prud'hommes devra t-il apprécier la validité de ce licenciement intervenu durant la période d'essai en considérant qu'il s'agissait d'un licenciement ?

Ou le licenciement étant intervenu durant ma période d'essai et que la rupture est libre l'employeur s'en sortira en disant (comme il le soutien) qu'il n'avait aucune obligation d'envoyer cette lettre et qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement ?

Par **P.M.**, le **28/10/2013** à **13:13**

Bonjour,

Il faudrait savoir si ceci s'inscrit dans une procédure de licenciement que l'employeur a motivé ou si c'est une simple rupture de la période d'essai en lien avec vos compétences professionnelles mais que l'employeur n'est pas forcé de motiver...

Par **ptp**, le **28/10/2013** à **13:53**

Bonjour,

Merci de l'intérêt que vous portez à mon cas.

Oui, la lettre de licenciement a été motivée. La lettre me reproche différentes fautes dans l'exécution de mon contrat de travail (reproches que je compte bien contester).

Une procédure a été respectée mais les délais légaux (délai de convocation à entretien préalable et envoi de la lettre de licenciement non conformes) n'ont pas été respectés.

De plus, la lettre de licenciement ne contient pas l'information de mon droit à DIF.

Dès lors, puis-je considérer qu'il s'agit d'un licenciement et, partant, que la procédure n'est pas conforme et donc demander d'une part des dommages-intérêts à ce titre ?

D'autre part, l'employeur pourra-t-il soutenir qu'il ne s'agissait pas d'un "licenciement" mais d'une simple rupture d'essai (malgré entretien préalable au licenciement + lettre licenciement) ?

Merci de votre réponse.

Par **Juriste-social**, le **28/10/2013** à **15:24**

Bonjour,

En principe le droit du licenciement ne s'applique pas durant la période d'essai, comme vous l'avez souligné la rupture est libre pour les deux parties.

Dans votre cas, l'employeur s'est manifestement trompé et vous a appliqué la procédure de licenciement alors qu'il n'était pas tenu de le faire.

La question que vous posez dans un premier temps est celle de savoir si l'on peut considérer que vous avez été licencié.

Malheureusement, les juges du fond semblent considérer pour le moment qu'il ne s'agit pas d'un licenciement malgré la procédure qui a été pourtant respectée (voir notamment cet arrêt très similaire à votre cas en tous points : CA AIX EN PROVENCE, 30 oct. 2012, n°11/14731). La Cour d'appel de Versailles a également jugé en ce sens. Mais rien ne vous empêche de tenter votre chance si votre Conseil de prud'hommes relève du ressort d'une autre Cour d'appel.

A ma connaissance, cette question n'a pas encore été tranchée par la Cour de cassation, d'ailleurs le salarié dans l'arrêt cité a formé un pourvoi pour justement obtenir la position de la Cour de cassation.

Dans l'attente de l'arrêt de la Cour de cassation, vous pouvez soutenir subsidiairement que cette lettre contient en tout état de cause une motivation de la rupture de votre essai. En conséquence, il appartiendra au Conseil de prud'hommes d'apprécier la validité de la rupture de l'essai au regard des motifs énoncés par l'employeur et de vos arguments contestataires.

Par ailleurs, vous nous précisez que la lettre contient des motifs disciplinaires. Si votre employeur n'a pas respecté la procédure disciplinaire (applicable y compris pour la rupture de la période d'essai), vous pourrez obtenir des dommages-intérêts à ce titre.

Pour le reste, vous ne pourrez vraisemblablement pas obtenir de dédommagement car l'employeur n'étant pas tenu d'appliquer la procédure de licenciement, il ne peut être sanctionné durant la période d'essai lorsqu'il le fait de manière non-conforme.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **28/10/2013** à **16:27**

Au contraire le droit au licenciement s'applique pleinement pendant la période d'essai et l'employeur qui viendrait à l'exercer alors que vos compétences professionnelles ne sont pas réellement remises en cause verrait la rupture de la période d'essai invalidée pour abus de Droit ou même par ailleurs, si la dite période d'essai n'avait pas lieu d'exister ou pour cette durée-là ...

En tout cas on ne peut pas empêcher l'employeur de préférer la procédure de licenciement pour se couvrir à condition que le(s) motif(s) du licenciement qu'il a cru bon d'indiquer soit valable...

Je vous rappelle que le droit du DIF ne s'applique qu'après un an de présence...

D'autre part, il faudrait savoir quels sont précisément les délais non respectés mais il ne s'agirait que d'un vice de procédure qui ne remettrait pas en lui-même la validité du licenciement...

Il en serait encore une fois de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi...

Par **Juriste-social**, le **28/10/2013** à **16:52**

L'article L.1231-1 du Code du travail énonce que les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (celles relatives au droit du licenciement) ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Vous dites une nouvelle fois de grosses énormités, et vos réponses approximatives induisent comme toujours à l'erreur.

Non, le droit du licenciement ne s'applique pas à la période d'essai, l'employeur pouvant rompre l'essai sans respecter la procédure de licenciement.

En revanche, le droit du travail lui s'applique pleinement à l'essai, le salarié bénéficiant des mêmes protections que les autres. Mais tel n'est pas le sujet ici (une finesse qui vous échappe encore)...

Vous êtes, comme toujours, plus compétents et savants que les autres et notamment les juges qui ont considéré que le licenciement intervenu durant l'essai n'en n'était pas une, même dans l'hypothèse où l'employeur appliquerai la procédure de licenciement "pour se

couvrir"...

Au contraire, en énonçant les motifs de la rupture de son essai, l'employeur mal conseillé s'est exposé au lieu de se protéger.

Comme j'ai pu le dire plus haut, cela permettra au salarié d'obtenir du Conseil le contrôle des motifs invoqués par l'employeur dans le cadre de l'abus de droit et non pas dans le cadre de la validité du licenciement.

Au surplus, affirmer, comme vous le faites, sans précaution une telle énormité, en l'absence de décision de la Cour de cassation, n'est rien d'autres que de l'irresponsabilité, d'autant plus que deux Cours d'appel ont déjà jugé dans le sens contraire de vos propos.

De même, l'employeur qui rompt l'essai sans respecter les modalités de l'entretien préalable ou de l'envoi de lettre de licenciement, ne s'expose à aucune sanction. Il faudrait que vous nous apportiez des jurisprudences qui disent le contraire...

Ptp, faites très attention aux propos de pmtedforum.

Par **P.M.**, le **28/10/2013 à 17:11**

Voyez-vous ou plutôt vous ne pouvez pas voir dans votre aveuglement et par rapport à vos nombreuses lacunes en Droit du Travail, l'intéressé a commencé par nous dire que la période d'essai a été prolongée en raison de période de suspension du contrat de travail mais ça vous ne le relevez pas...

D'autre part, j'ai soumis l'hypothèse que peut-être la période d'essai n'avait pas lieu d'être et personnellement j'attends la réponse de l'intéressé...

Mais vous cherchez sûrement encore à vous faire moucher comme je suis obligé de le faire régulièrement pour rectifier vos propos qui relèvent d'une grave incompétence car vous ne savez pas lire vos livres et en comprendre le sens...

Donc je vais le faire une fois de plus en citant l'[Arrêt 01-44750 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Si l'employeur peut sans motif et sans formalité mettre fin à la période d'essai, il doit, lorsqu'il invoque un motif disciplinaire, respecter la procédure disciplinaire ; est dès donc légalement justifiée la décision d'une cour d'appel condamnant l'employeur pour non-respect de la procédure disciplinaire dès lors qu'il avait notifié au salarié la rupture de la période d'essai pour faute sans le convoquer à l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-41 du Code du travail.[/citation]

Par **Juriste-social**, le **28/10/2013 à 17:21**

Vous me faites rire,

Il s'agit de la seule exception connue (le motif disciplinaire), exception à laquelle j'ai fait allusion plus haut.

Cet arrêt ne concerne pas l'application du droit du licenciement mais l'application du droit

disciplinaire...

Une nouvelle finesse qui vous échappe une nouvelle fois.

Il serait ici trop long de vous expliquer que cet arrêt est cantonné au caractère disciplinaire de la rupture de la période d'essai, mais, pour une fois, lisez les commentaires de cet arrêt et vous comprendrez (peut-être).

Vous êtes tellement incompetent que cela en devient vraiment drôle, sauf si l'on considère les personnes que vous avez conseillées de manière erronée jusqu'à ce jour...

Vous n'avez manifestement pas compris le sens de L.1231-1 du Code du travail, c'est une habitude chez vous...

Enfin, la suspension et la prolongation n'a aucun effet sur l'application du droit du licenciement. Si la personne n'était plus dans la période de suspension du contrat, l'employeur a pu valablement rompre l'essai...

Par **P.M.**, le **28/10/2013 à 17:41**

Et de quoi donc s'agit-il dans ce sujet :

[citation]La lettre me reproche différentes fautes dans l'exécution de mon contrat de travail (reproches que je compte bien contester)[/citation]

D'autre part, c'est encore faux puisque par exemple c'est aussi le cas, lorsque la rupture est due à un motif économique...

Ceci ne vous suffit plus de vous faire moucher, il faut que vous vous rebelliez contre l'évidence...

Quand on est médiocre, on devrait avoir la pudeur de ne pas la ramener...

Par **ptp**, le **28/10/2013 à 17:43**

Bonjour,

Si je puis me permettre,

Je trouve l'intervention de pmtedforum totalement déplacée et surtout incomplète, si ce n'est inexacte, ainsi que l'a souligné Juriste-social.

Après lecture des points de vue de chacun, il m'apparaît très clairement que Juriste-social, au regard de son analyse pointue, a raison.

J'ai lu l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix en provence, et effectivement cela concerne exactement mon cas.

Je vous remercie vivement de vos conseils Juriste-social.

Pour tout vous dire, j'ai vu deux avocats spécialisés en droit social avant de venir sur ce forum. Et les deux avocats m'ont fourni votre analyse. Avec vos jurisprudences, vous avez même été plus complet encore que ces avocats. Celui que j'ai choisi va à titre principal soutenir l'absence de cause réelle et sérieuse (au cas où ça passera - selon ses propos) et surtout à titre subsidiaire, ainsi que préconisé par Juriste social, invoquer la rupture abusive au regard des motifs énoncés dans la lettre de rupture de la période d'essai.

Les avocats m'ont également confirmé qu'en l'état actuel de la jurisprudence, je ne pourrai obtenir de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement (inapplicable durant la période d'essai). Mais, comme vu par Juriste-social, nous demanderont quelque chose sur la procédure disciplinaire.

Enfin, mes avocats m'ont effectivement confirmé que le droit du licenciement ne s'applique pas durant la période d'essai...

Merci encore Juriste-social, je suis ce forum depuis longtemps et je suis content qu'une personne ayant vos compétences apporte son aide ici, en prenant de son temps.

Par **Juriste-social**, le **28/10/2013 à 17:53**

Le droit du licenciement économique oui, le droit du licenciement personnel (convocation entretien préalable + lettre licenciement) non...

Vous êtes toujours aussi ridicule.

je clos ce débat et remercie grandement ptp de cette intervention qui clarifie les choses...

Sans doute que moi et les deux autres avocats avons torts n'est-ce pas tedforum ?

Bonne soirée.

Par **P.M.**, le **28/10/2013 à 18:00**

Alors si vous estimez que l'Arrêt d'une Cour d'Appel vaut mieux qu'une Jurisprudence de Cour de Cassation...

Mais justement, il était prétendu par l'autre intervenant que vous n'étiez pas dans le cadre d'un licenciement et que la rupture de la période d'essai pouvait être rompue sans motif et qu'il avait peu d'importance...

En tout cas, il vous était dit par le même individu que la procédure que la procédure disciplinaire ne s'appliquait pas sans doute parce qu'il ignore que l'art. L122-41 du Code du travail correspond maintenant pour les licenciements à l'[art. L1232-2](#)...

Mais croyez qui vous voulez...

Par **P.M.**, le **28/10/2013 à 18:06**

[citation]Le droit du licenciement économique oui, le droit du licenciement personnel (convocation entretien préalable + lettre licenciement) non...

Vous êtes toujours aussi ridicule.

je clos ce débat et remercie grandement ptp de cette intervention qui clarifie les choses...

Sans doute que moi et les deux autres avocats avons torts n'est-ce pas tedforum ?

Bonne soirée.[/citation]

Mais de quoi donc s'agit-il dans l'Arrêt de la Cour de Cassation précité...

Ce n'est pas parce que vous avez réussi à bernier un internaute que vous réussirez à le faire pour tous...

Figurez-vous que des avocats ne sont pas plus que vous infallibles et les lecteurs anciens de ce forum ont pu s'en apercevoir...

Par **Juriste-social**, le **28/10/2013** à **19:58**

Ted,

Que vous dire de plus ?

Avocats, magistrats, professeurs de droits et moi n'arrivons pas à votre cheville.

Tout le monde est dans l'erreur sauf vous apparemment. Alors je vous souhaite une bonne continuation dans vos inepties.

Je serai toujours là pour vous corriger.

Et, je vous en conjure, n'insultez pas l'intelligence de cet intervenant qui a très bien saisi qui de nous deux avait raison, ou plus exactement qui des avocats et vous avait raison.

Personne n'égale votre grandeur, même Dieu se fait plus petit face à vous...

Par **P.M.**, le **28/10/2013** à **20:45**

Moi c'est PM...

C'est étonnant que vous ne vous soyez pas cité en premier mais c'est plutôt la Cour de Cassation que vous piétinez sans vergogne, haute Cour de ce Pays, en déformant le débat et en citant un vague Arrêt de Cour d'Appel sans que l'on puisse le consulter puisque vous n'indiquez aucun lien qui le permette ou y fasse allusion...

Je vous servirai toujours aussi de mouchoir dans l'intérêt d'une véritable information...

Mais il semble qu'en plus vous ayez des communications célestes que l'on ne peut pas plus vérifier...

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013** à **09:29**

PM, donc,

Vous avez vraiment des difficultés à comprendre un cas, en l'espèce ce cas.

Cette personne, qui était en période d'essai, s'est fait licencier par son employeur. La question première était donc de savoir si l'application volontaire par l'employeur de la procédure de licenciement, alors que la rupture de la période d'essai est libre, avait pour conséquence qu'il ne s'agissait plus d'une rupture d'essai mais d'un licenciement.

AUCUN arrêt de la Cour de cassation n'a tranché cette question.

Les arrêts auxquels vous avez fait référence ne concernent que l'application de la procédure disciplinaire lors de la rupture de l'essai, s'il y a lieu, et l'impossibilité d'évincer les règles propres et protectrices du droit du licenciement économique.

D'ailleurs, nous aurons prochainement la position de la Cour de cassation puisque le salarié dans l'arrêt que j'ai cité s'est pourvu en cassation...

Alors, pour une fois, mettez de côté votre égo et admettez votre erreur, cela évitera aux lecteurs potentiels de cette discussion d'être mal éclairé.

A ce jour, nous n'avons que des décisions de Cour d'appel sur cette question, la dernière en date étant celle de la Cour d'appel d'aix en provence, que j'ai correctement référencé et que l'internaute a trouvé d'ailleurs... Mais je puis vous donner une copie si elle vous intéresse et que vous n'arrivez pas à le trouver...

Je ne suis pas un "AS" de l'informatique, aussi si vous voulez que je mette ici un lien vous pouvez également m'expliquer comment faire et je le ferai avec plaisir...

Je vous suggère une bonne fois pour toute d'arrêter vos diatribes qui nous ridiculises devant tous et d'accepter que vous n'êtes pas le seul à pouvoir donner quelques conseils utiles sur ce forum. Vaut mieux plus que pas assez, ne trouvez-vous pas ?

En espérant qu'à l'avenir vous saurez vous contenir,

Cordialement

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **09:48**

Bonjour,

Je ne sais pas si vous le faites exprès ou si c'est l'expression de votre inculture...

Puisque l'employeur invoquait des fautes du salarié, il n'avait pas le choix que de respecter la procédure de licenciement disciplinaire, ce n'est pas moi qui le dit mais l'Arrêt 01-44750 de la Cour de Cassation que j'ai cité dans mon message posté le 28/10/2013 à 17:11 auquel je vous renvoie ainsi que tout lecteur qui voudra connaître la vérité à ce sujet...

Maintenant effectivement, je n'ai pas réussi à trouver l'Arrêt de la Cour d'Appel d'Aix en Provence malgré de nombreuses recherches par l'intermédiaire de plusieurs moteurs de recherches internet et du site legifrance...

Pour mettre un lien il suffit lorsque vous êtes sur le site de faire un copier de la barre d'adresse de votre navigateur qui commence par http:// et de la coller dans un message sur ce forum...

Je sais que vous tenez à polémiquer mais vous n'êtes pas juge et par ailleurs objectif si c'est moi qui me ridiculise ou vous comme lorsque vous citez un Arrêt de la Cour de Cassation qui parle d'une formation à la demande du salarié et qui l'interprétez comme étant valable y compris lorsque c'est l'employeur qui en est à l'origine...

Vous devriez vous contenir tout autant que moi et parler de ce que vous connaissez réellement...

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013 à 10:06**

Vous ne répondez toujours pas à la question première posée par l'internaute : l'application volontaire du licenciement (de manière générale) durant la période d'essai entraîne-t-elle l'application du droit du licenciement ?

J'ai répondu à cette question.

J'ai indiqué en outre à l'internaute (avant vous) qu'au regard des faits qu'il nous a présentés, il apparaissait que l'employeur invoquait un motif disciplinaire, qu'il aurait donc dû appliquer à ce titre la procédure disciplinaire. Votre surenchère sur cette seconde question (non posée mais révélée par moi) était inutile en soi. Mais, contrairement à vous, je n'agresse pas les personnes qui prennent de leur temps pour donner des conseils à titre gratuit sur ce forum, même lorsque ces conseils viennent dire la même chose mais d'une autre manière ou d'une manière un peu plus complète... Au contraire, c'est l'intérêt même de ce forum...

Tout le monde comprendra donc que la première question est toujours pendante malgré votre intervention. Et, comme j'ai pu l'indiquer, une réponse à cette question sera apportée d'ici quelques mois par la Cour de cassation saisie du pourvoi du salarié (mais bizarrement vous occultez à chaque fois cette précision que je donne aux internautes).

Vous rendez-vous compte que malgré votre erreur, vous refusez sciemment de le reconnaître, et, pour tenter de garder la tête haute, vous proposez aux lecteurs un autre débat dans lequel, selon vous, mes conseils auraient été erronés. Mais, en faisant cela, vous vous décredibilisez car les lecteurs comprennent aisément que nos discussions sont ridicules à la longue et qu'au vu de votre erreur ici, il n'est pas certain que vous ne commettiez pas d'erreur ailleurs.

Et concernant ce débat hors sujet que vous venez d'évoquer, je vais vous apporter ma réponse d'ici peu ne vous inquiétez pas..

Par **ptp**, le **29/10/2013 à 10:31**

Bonjour,

Je suis consterné de voir que pmtedforum a continué de débattre pour rien.

En effet, Juriste-social a bien vu la première question que j'ai posée, et a apporté une réponse à celle-ci (contrairement à pmtedforum).

Juriste-social a également vu que mon employeur avait invoqué des motifs disciplinaires mais sans respecter la procédure adéquate. Comme l'a souligné juriste-social, je n'avait pas posé directement cette question qui était sous-jacente aux faits énoncés par moi (d'ailleurs ayant eu cette réponse par mes avocats je n'avais pas posé cette question ici).

Je voulais savoir si l'employeur qui applique volontairement la procédure de licenciement peut soutenir par la suite qu'elle n'a aucune valeur car elle est intervenue dans la période d'essai, période pendant laquelle la rupture est libre. La réponse de Juriste-social, identique à celle des avocats que j'ai vus, était très claire et juste.

Enfin, l'arrêt cité par Juriste social est disponible sur lamyline (mon fils étudiant en droit ayant accès), mais je doute qu'il puisse mettre ici une référence accessible dans la mesure où le site est payant...

J'ai également lu les questions récentes posées dans ce forum, et j'ai découvert à ma plus grande stupeur que pmtedforum accusait Juriste-social de m'avoir payé... Une telle attitude est honteuse et indigne de ce forum...

Je me méfierai à l'avenir de toute intervention de pmtedforum sur ce forum, il apparaît qu'il n'arrive pas à se remettre en question et c'est bien dommage.

Par **P.M.**, le **29/10/2013 à 10:38**

Bonjour,

J'ai répondu à toutes les questions en me référant à la Jurisprudence de la **Cour de Cassation**...

Même si l'employeur s'en défend maintenant il avait obligation de respecter la procédure de licenciement disciplinaire et donc qu'il ne l'a pas fait volontairement puisqu'il invoquait des fautes...

Si vous étiez sincère vous ne prendriez pas les choses de cette manière mensongère car dans mon message posté le 28/10/2013 à 16:27 , même si j'émetts un avis différent du vôtre je ne suis en rien agressif alors que sous ce prétexte que vous ne pouvez pas admettre, vous déclenchez les hostilités quelques minutes plus tard notamment par cette phrases :

[citation]Vous dites une nouvelle fois de grosses énormités, et vos réponses approximatives induisent comme toujours à l'erreur.[/citation]

Comme si déjà il pouvait y avoir de grosses ou de petites énormités mais parce que j'ai osé émettre une position différente...

Sur le fond de l'affaire vous poursuivez après quelques nouvelles attaques par :

[citation]De même, l'employeur qui rompt l'essai sans respecter les modalités de l'entretien préalable ou de l'envoi de lettre de licenciement, ne s'expose à aucune sanction. Il faudrait que vous nous apportiez des jurisprudences qui disent le contraire...[/citation]

C'est exactement le contraire que dit l'Arrêt 01-44750 de la cour de Cassation...
Mais j'attends toujours un copier/coller du lien avec l'Arrêt de la Cour d'Appel d'Aix en Provence, maintenant que je vous ai appris comment le réaliser ou au moins avec du texte lui-même...
Je ne fais qu'essayer de démontrer le peu de crédibilité que l'on peut apporter à certains de vos propos, preuves écrites face à vos attaques permanentes infondées...

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **10:58**

Personne n'est dupe de la connivence entre celui qui aurait ouvert le sujet et mon détracteur permanent mais j'ai répondu aux attaques des deux qui curieusement ont le même style d'écriture, chacun pourra se forger sa conviction...
Pour moi la route continue et la caravane passe pour continuer à informer sur ce forum au moins ceux qui le veulent bien...

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013** à **11:26**

Bonjour,

Les "hostilités", comme vous dites ont été déclenchés par vous dès le départ, et dès les premiers jours de mon intervention sur ce forum. Vous avez osé qualifier certains de mes propos d'"hérésie" et je passe sur d'autres formules de ce type, alors que vous n'aviez aucune raison valable de le faire, si ce n'est que par hérésie il s'agissait de point de vue différent que vous ne supportez pas, manifestement.

Je viens de démontrer, une nouvelle fois, une énième fois, que mes propos justes et fondés n'étaient pas entachés d'erreur.

Vous êtes comme un perroquet pris au piège qui répète sans cesse la même chose, sans écouter (sans lire ici) ce que les autres peuvent dire.

L'internaute (après avis de ses deux avocats) comme moi venons de vous dire que cet arrêt est inopérant pour répondre à la première question posée.

Vous auriez pu utiliser cet arrêt pour donner un élément de réponse par un raisonnement analogique et émettre des hypothèses sur la position future de la Cour de cassation.

Mais vous ne le faites pas et vous vous contentez d'affirmer de manière erronée et sans précaution que CET arrêt répond à la question posée. Les arrêts que vous avez cités ne concernent que des hypothèses particulières.

Voici le texte de l'arrêt de la Cour d'appel d'AIX EN PROVENCE :

DeS
• ,B1..1.9'JE
MV/FP-D

Rôle N° 11/14731 COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE

17e Chambre

ARRÊT AU FOND

DU 30 OCTOBRE 2012

N°11/14731

Décision déferée à la Cour :

Jugement ;du de Prud'hommes - Formation paritaire de NICE en date du 29 Juin 2010, enregistré au répertoire général sous le n°08/1454.

APPELANTE

Madame Patricia BOUKOUM

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2011/009544 du Patricia 02/09/2011 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de BOUKOUM AIX-EN-PROVENCE), demeurant 18 Chemin Sorgentino - 06300 NICE comparant en personne, assistée de Me Olivier ROMANI, avocat au barreau CI de NICE Bruno LELLOUCHE

Monsieur Bruno LELLOUCHE, demeurant 16 Rue de la Liberté - 06000 NICE représenté par Me Olivia GAVOILLE, avocat au barreau de NICE

Grosse délivrée le : à:

Me Olivier

ROMANI, avocat au barreau de NICE

Me Olivia

GAVOILLE, avocat au barreau de NICE.

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le 10 Septembre 2012, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Martine VERHAEGHE, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de : Monsieur Yves ROUSSEL, Président Madame Martine VERHAEGHE, Conseiller Madame Corinne HERMEREL, Conseiller

Greffier lors des débats : Françoise PARADIS-DEISS.

Les parties ont été avisées que le prononcé public de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 30 Octobre 2012

ARRÊT

Contradictoire,.

Prononcé par mise à disposition au greffe le 30 Octobre 2012

Signé par Monsieur Yves ROUSSEL, Président et Françoise PARADIS-DEISS, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

3
Madame Patricia BOUKOUM a été engagée à compter du 1 er avril 2008 par Monsieur Bruno LELLOUCHE, Chirurgien, en qualité de Secrétaire moyennant la rémunération mensuelle brute de 1280,07 € pour 151,67 heures de travail.

Le contrat prévoyait une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

Le 29 avril 2008 M. LELLOUCHE informait Mme BOUKOUM qu'il renouvelait sa période d'essai d'un mois à partir du 1er mai 2008.

Mme BOUKOUM était absente les 8,24 et 25 avril 2008 et en congé payé le 18 avril 2008 et était également absente deux jours en mai 2008.

À compter du 3 juin 2008 Mme BOUKOUM était en arrêt de travail pour maladie.

Le 1er septembre 2008 elle reprenait son poste.

Le même jour elle était en arrêt de travail pour maladie jusqu'au 28 septembre

2009.

Le 29 septembre 2008 elle reprenait son poste.

Du 29 septembre au 8 octobre 2008 elle était en congés payés.

Le 29 septembre 2008 elle était convoquée à un entretien préalable fixé au 6 octobre 2008 et le 8 octobre 2008 elle était licenciée pour faute dans les termes suivants :

« Comme suite à l'entretien que nous avons eu le 6 octobre dernier, je suis au regret de vous notifier votre licenciement pour faute.

La date de remise de cette lettre fixera donc le point de départ du préavis de 15 jours au terme duquel votre contrat de travail sera définitivement rompu soit au 23 octobre 2008.

Je vous précise cependant que je vous dispense d'effectuer ce délai de préavis.

En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, il s'agit de ceux qui vous ont été exposés lors de l'entretien du 6 octobre à savoir:

1) les retards successifs. à de nombreuses reprises, vous êtes arrivée en retard au cabinet alors que j'avais insisté sur l'importance des horaires compte tenu du fait que vous recevez les patients lors des rendez-vous. En conséquence, certains patients sont restés à la porte pendant presque une heure et d'autres sont partis ne trouvant personne pour les accueillir.

2) la tenue de l'agenda: alors que vous aviez pour mission de noter de façon minutieuse les dates de rendez-vous sur l'agenda, je me suis aperçu à de nombreuses reprises que des dates n'étaient pas notées.

3) les fautes d'orthographe: j'ai pu constater à de nombreuses reprises les incessantes fautes d'orthographe contenues dans les courriers adressés aux médecins.

4) absences inexplicables: vous vous êtes absentée plusieurs fois sans justifier de vos absences, ce qui m'a conduit d'ailleurs à vous adresser un courrier.

Ces motifs justifient donc la mesure de licenciement que je suis donc contraint de prendre à votre encontre.

Bien à vous ».

Estimant son licenciement irrégulier et dénué de cause réelle et sérieuse Mme BOUKOUM a le 10 novembre 2008 saisi le Conseil de Prud'hommes de NICE, lequel, par jugement du 29 juin 2010, a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, a condamné M. LELLOUCHE à lui verser les sommes de :

1321,05 € pour procédure irrégulière,

1321 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

4

a débouté des parties du surplus de leurs demandes tant principales que reconventionnelles, a condamné M. LELLOUCHE aux dépens.

Ayant le 26 juillet 2010 régulièrement relevé appel de cette décision Mme BOUKOUM conclut à sa réformation aux fins de voir dire le licenciement nul, sans cause réelle et sérieuse et abusif et condamner le Docteur Bruno LELLOUCHE à lui verser les sommes de :

3000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de santé,

1321,05 € à titre d'indemnité pour non-exécution de la procédure de licenciement,

32 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et abusive, 1500

€ à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive,

3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir qu'elle n'a bénéficié d'aucune visite médicale d'embauche, que la période d'essai n'a pas été renouvelée, que la décision de rupture a été arrêtée avant engagement de la procédure de licenciement, que le licenciement est discriminatoire pour être fondé sur son état de santé, que les griefs sont en tout hypothèse prescrits, non réels et non sérieux, que la

procédure est irrégulière faute pour l'employeur d'avoir respecté le délai de deux jours entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement, que les circonstances abusives et vexatoires qui ont précédé et accompagné la rupture démontrent la déloyauté du Docteur LELLOUCHE, que ce n'est qu'avec retard et sur l'intervention d'une assistante sociale que M. LELLOUCHE a délivré l'attestation destinée à la CPAM l'ayant ainsi privé de percevoir ses indemnités. M. LELLOUCHE conclut .à l'infirmer le jugement déféré en ce qu'il a estimé que la période d'essai n'avait pas fait l'objet de prolongation, par suite il demande de dire et juger que la période d'essai a été prolongée d'une période de six jours correspondant à la durée des absences et congés de Mme BOUKOUM durant les mois d'avril et mai 2008 ainsi que cela résulte de ses bulletins de salaire, d'infirmer le jugement en ce qu'il a estimé que le contrat de travail n'avait pas été rompu durant la période d'essai et dire et juger qu'eu égard aux diverses prolongations et suspensions de la période d'essai le terme du contrat de travail ne saurait s'analyser qu'en une rupture de la période d'essai et par suite infirmer le jugement en ce qu'il a accordé à Mme BOUKOUM un mois de salaire pour inobservation de la procédure de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, débouter en conséquence Madame BOUKOUM de l'ensemble de ses demandes et la condamner à lui verser la somme de 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Il invoque la suspension de la période d'essai, l'existence de la rupture pendant la période d'essai et le fait qu'en conséquence Madame BOUKOUM ne peut prétendre à une indemnité pour irrégularité de la procédure ni à l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en toute hypothèse les motifs invoqués au soutien de la rupture sont établis.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, il y a lieu de se référer au jugement du Conseil de Prud'hommes et aux écritures déposées, oralement reprises.

Sur ce,

Attendu qu'en cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est automatiquement prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, notamment en cas de maladie ou de congés annuels ;

5
Attendu qu'en l'espèce et contrairement à ce que soutient Mme BOUKOUM elle a contresigné le 29 avril 2008 et apposé la mention « lu et approuvé » sur le courrier de M. LELLOUCHE l'informant de ce qu'il renouvelait sa période d'essai d'un mois à partir du 1^{er} mai 2008 de sorte que la période d'essai a bien été renouvelée, la fin théorique de l'essai résultant de ce renouvellement étant donc reportée au 1^{er} juin 2008 ;
Attendu que tant la période d'essai initiale que la période d'essai renouvelée a été suspendue par les absences et congés payés de Mme BOUKOUM à savoir tout d'abord 4 jours en avril 2008 puis 2 jours en mai 2008 ainsi que l'établissent ses bulletins de salairé. de sorte que la fin théorique de l'essai était reportée au 7 juin 2008 ;
Attendu toutefois qu'à compter du 3 juin 2008 Madame BOUKOUM a été en arrêt de travail pour maladie, ce qui a eu pour effet de suspendre à nouveau sa période d'essai, et ce jusqu'au 1^{er} septembre 2008, date de reprise à partir de laquelle elle a été le même jour en arrêt maladie jusqu'au 29 septembre 2008 , date de reprise à partir de laquelle elle a été en congés payés du 29 septembre 2008 au 8 octobre 2008, de sorte qu'à la date de rupture de son contrat de travail matérialisée le 8 octobre 2008 par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture, sa période d'essai , du fait des suspensions successives, était toujours en cours ;
Attendu que Mme BOUKOUM soutient que de façon totalement « arbitraire » Monsieur LELLOUCHE lui aurait « imposé » des congés payés pour la période du 29 septembre au 8

octobre 2008 « dans le but aussi évident que grossier d'apurer le solde de congés payés dans la perspective du licenciement dont la décision était d'ores et déjà arrêtée » ce qu'elle n'établit pas et ce qui serait en tout hypothèse inopérant dans la mesure où pendant la période d'essai l'employeur, -sauf abus, peut sans motif et sans formalité mettre fin à la période d'essai et n'aurait donc nullement été tenu de lui imposer des congés payés pour rompre le contrat ; - Attendu qu'en conséquence et quand bien même l'employeur, alors qu'il n'y était pas obligé, a-t-il convoqué Mme BOUKOUM à un entretien préalable et lui a adressé le 8 octobre 2008 une lettre de licenciement pour faute avec dispense d'exécution de son préavis il n'en demeure pas moins que cette rupture est intervenue pendant la période d'essai, et au surplus pour des motifs qui contrairement à ce que soutient Mme BOUKOUM sont sans lien avec son état de santé;

Attendu que la rupture ayant donc eu lieu pendant la période d'essai c'est à tort que le jugement déferé a dit le licenciement irrégulier et dénué de cause réelle et sérieuse et alloué à Mme BOUKOUM des dommages et intérêts à ce titre ;

Attendu qu'aux termes de l'article R. 4724. 10 du code du travail alinéa 1 er « le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail », de sorte que la période d'essai n'étant pas expirée lors de la rupture il ne peut être reproché à M.LELLOUCHE de ne pas avoir encore organisé de visite médicale d'embauche ;

Attendu par ailleurs qu'en application des articles R. 4624. 21 et R. 4624. 22 du code du travail « le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail... après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel »... « Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours » de sorte que Mme BOUKOUM ayant été en arrêt maladie à compter du 3 juin 2008 et n'ayant repris son travail que quelques heures le 7 septembre 2008 et à nouveau quelques heures le 29 septembre 2008 puis ayant été en congés payés du 29 septembre 2008 au 8 octobre 2008 il apparaît qu'aucune reprise effective du travail, permettant à l'employeur qui disposait d'un délai de huit jours pour faire procéder à cet examen, n'a eu lieu avant la rupture du

6

contrat de travail ;

Attendu que Mme BOUKOUM a en conséquence à juste titre été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts sur ce fondement ;

Attendu enfin que Mme BOUKOUM indique qu'elle n'a pas perçu ses indemnités journalières au motif que son employeur n'aurait pas délivré l'attestation destinée à la CPAM indiquant qu'il ne l'a fait qu'avec retard et sur intervention d'une assistante sociale alors que M. LELLOUCHE démontre que l'arrêt initial du 3 juin 2008 ne portait pas l'identification du médecin l'ayant délivré, que l'arrêt de prolongation du 24 juillet 2008 n'indiquait pas la date jusqu'à laquelle il était prescrit, que les certificats de prolongation du 1er septembre 2008 et du 20 septembre 2008 ne portaient pas l'identification du praticien, que les certificats de prolongation du 24 juillet (ou du 24 août 2008)[date difficilement lisible] n'étaient pas signés par le médecin de sorte qu'indépendamment du fait que le 24 juillet 2008 Madame BOUKOUM a reçu de la CPAM « l'attestation de paiement pour la régularisation de vos indemnités journalières du 3 juin 2008 au 24 juillet 2008 » et justifie contrairement à ce qu'elle soutient de la perception régulière de ses indemnités journalières jusqu'au 17 octobre 2008 il apparaît que le retard mis par M.LELLOUCHE à délivrer l'attestation de salaire pour la période du 3 juin au 24 juillet 2008 ne saurait lui être reproché ;

Attendu que Mme BOUKOUM doit en conséquence être déboutée de la demande en paiement de dommages et intérêts qu'elle forme pour résistance abusive ;

Attendu qu'il y a lieu de condamner Mme BOUKOUM à verser à M.LELLOUCHE la somme de

1000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale,

Réforme le jugement déféré en ce qu'il a dit le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné M. LELLOUCHE à verser à Mme BOUKOUM la somme de 1321,05 € pour procédure irrégulière, de 1321 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

`Dit la rupture intervenue pendant la période d'essai,

Déboute Mme BOUKOUM de ses demandes en paiement d'une indemnité pour irrégularité de procédure de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté Mme BOUKOUM de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de santé,

Déboute Mme BOUKOUM de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour résistance abusive,

Condamne Mme Patricia BOUKOUM aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser à M. Bruno LELLOUCHE la somme de 1000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013** à **11:34**

Après avoir soutenu que j'aurai payé cette personne,

vous êtes entrain d'insinuer que cette personne serait moi car nous aurions le même "style" d'écriture ??????

Mais, vous rendez-vous compte de ce que vous écrivez ???

Est-ce aussi insupportable que cela pour vous d'avoir eu tort que vous dérivez complètement dans des affirmations dignes d'un véritable paranoïaque atteint du syndrome de Capgras ???

Vraiment, cela devient affligeant. Au début votre volonté de toujours me contredire me faisait assez rire, mais votre nouvelle dérive me laisse perplexe pour la suite.

Faites vous soigner, que vous dire de plus ?

je m'abstiendrai dans votre intérêt de fournir ce fil de discussion lors de vos prochaines interventions sur ce forum, vous risquez d'effrayer tout le monde...

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **14:02**

Et vous vous vous rendez compte des termes utilisés, de leur violence et même des insultes qu'ils contiennent par comparaison à "hérésie" qui n'en est pas une...

Je laisse le lecteur à même de se rendre compte de vos méthodes, c'est tout...

Vous voulez sans doute vous venger du sort que vous a réservé Administrateur d'un autre

forum ce qui fait que sur celui-là vous êtes beaucoup plus soft quand d'autres ou moi-même rectifions vos erreurs car vous n'y répliquez pas...

Je constate que dans l'Arrêt de la Cour d'Appel dont nous pouvons enfin prendre connaissance, il est mentionné que :

[citation]Attendu qu'en conséquence et quand bien même l'employeur, alors qu'il n'y était pas obligé, a-t-il convoqué Mme BOUKOUM à un entretien préalable et lui a adressé le 8 octobre 2008 une lettre de licenciement pour faute avec dispense d'exécution de son préavis il n'en demeure pas moins que cette rupture est intervenue pendant la période d'essai, et au surplus pour des motifs qui contrairement à ce que soutient Mme BOUKOUM sont sans lien avec son état de santé[/citation]

Ce qui diverge de ce que dit la Cour d'Appel par rapport à la Cour de Cassation c'est que l'employeur n'aurait pas été obligé de convoquer la salariée à un entretien préalable, mais ceci a peut d'importance puisqu'il l'a fait...

Mais cette décision qui devra maintenant ne pas être censurée par la Cour de Cassation correspond exactement à ce que j'ai notamment précisé :

[citation]D'autre part, il faudrait savoir quels sont précisément les délais non respectés mais il ne s'agirait que d'un vice de procédure qui ne remettrait pas en lui-même la validité du licenciement...[/citation]

Pour le reste, je suis bien obligé de faire, ce que vous appelez très aimablement "le perroquet" puisque vous ne voulez pas tenir compte de mes réponses à moins que vous vouliez les occulter...

Enfin, pour me mettre à votre niveau, je pourrais vous dire que c'est celui qui l'a dit qui l'est mais je comprends que vous vouliez occuper vos vacances scolaires...

Par Juriste-social, le 29/10/2013 à 14:19

D'une part, je n'ai toujours pas compris de quoi vous parliez lorsque vous faites allusion à un prétendu autre forum dans le quel un prétendu administrateur m'aurait censuré. J'attends toujours que vous m'indiquiez quel est ce forum...

Je ne participe qu'à ce forum, je vous prie donc d'éviter de tenir des propos mensongers.

En plus de la paranoïa vous sombrez dans le mensonge, cela devient vraiment alarmant.

D'autre part, vous avez définitivement des difficultés à lire. Mme BOUKOUM a été déboutée de sa demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la rupture est intervenue durant la période d'essai et que l'employeur n'était pas tenu de le licencier. En somme, ce licenciement n'a pas acquis devant les juges la qualification juridique de licenciement.

Elle a en outre été déboutée de sa demande au titre du non-respect de la procédure de licenciement, précisément pour le même motif.

Bref, j'en ai un peu marre à la longue de vous donner des cours, je vous laisse affirmer ce que vous voudrez je n'ai plus la patience de vous répondre à chaque fois.

Je vous laisse le champ libre pour vos mensonges, votre paranoïa et votre niveau insuffisant

en droit social.

Le fait qu'au lieu d'admettre votre erreur vous ayez préféré prétendre que j'aurai payé cette personne ou qu'il s'agirait de "moi" restera dans les annales de ce forum.

Votre numéro de clown, qui peinait à masquer votre insuffisance, a été fort appréciable.

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **14:35**

Déboutée de sa demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse par appréciation des Juges, mais soyez patient, la Cour de Cassation doit se prononcer et elle dira peut-être que la Cours d'Appel avait apprécié que les motifs étaient fondés, ou pas...

Mais je sais que vous ne tenez pas compte de la Jurisprudence...

N'oubliez pas que c'est vous qui poursuivez vos études et pas moi...

Je vois que vous persistez dans les provocations et l'insulte mais croyez-moi j'ai une carapace suffisamment forte pour traiter vos propos finalement par le mépris, comme vous-même car vous êtes un énergomène qui ne mérite que cela...

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013** à **14:45**

D'une part le fait de faire des études n'empêche pas un étudiant de venir sur ce forum et de prodiguer de précieux conseils sur son domaine de compétence. A moins que vous considérez que les étudiants n'ont aucune compétence. Vous n'avez nullement votre mot à dire la dessus et encore moins le droit d'être méprisent et condescendant à leur égard.

Ne soyez donc pas insultant à l'égard des étudiants, ils ont tout autant de connaissance que vous, si ce n'est plus. Notamment si cet étudiant est d'un niveau master. Vous même avez commis de nombreuses approximations sur ce forum.

D'autre part, vous saurez surpris d'apprendre que je ne suis pas étudiant, mais je n'ai nul besoin de mettre en avant mon métier sur ce forum pour prétendre donner des conseils.

A moins que vous considérez qu'il faut présenter patte blanche pour pouvoir prétendre donner des conseils sur ce forum ? Je n'ose imaginer les censures auxquelles vous devez vous livrer sur votre forum dédié au droit du travail.

Surtout, l'on pourrait se demander si vous n'êtes pas vous même étudiant (qui à honte de le dire pour on ne sait quelle raison) dans la mesure où vous êtes souvent le premier à répondre, ce qui suppose que vous passiez énormément de temps ici ou sur d'autres forums.

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **16:14**

Non bien sûr mais à condition de ne pas brûler les étapes et de se prétendre plus compétent que tout autre et en plus infallible...

Puisque vous faites des études, vous devriez déjà apprendre ce qu'est une insulte...
Votre choix de pseudo est en tout cas pompeux comme j'ai eu l'occasion de vous le dire...
Je ne sais pas si je devrais répondre à vos inquisitions et justifier de mon emploi du temps
mais je ne le ferai pas au risque de vous décevoir et cesse de répondre à vos provocations
pour me consacrer pleinement à des sujets plus intéressants que sont les internautes qui
attendent que je les informe et pour cela, je me passe de votre autorisation...

Par **Juriste-social**, le **29/10/2013** à **16:23**

Puisque je fais des études ? Relisez mieux...

je vous prie de m'excuser Votre Majesté, j'aurai dû vous consulter préalablement sur le choix
de mon pseudo.

Toujours aussi ridicule...

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **16:30**

Basta !

Par **Nissa 06**, le **21/09/2017** à **13:38**

Bonjour, je suis Mme BOUKOUM ! et je viens de m'apercevoir de cette conversation sans
mon consentement... divulguer mon nom prénom adresse....!!! Il est évident que la personne
qui a poster sur ce forum est mon ancien employeur ou son avocate !

Mais il ne vous a pas dit la bonne version !!!

Je n'ai rien à voir avec cette conversation !!!

À bon entendeur !