



## Rupture période d'essai, courrier retourné : NPAI

Par **Decosne B**, le **10/08/2018** à **12:04**

Bonjour,

Nous souhaitons notifier la rupture de période d'essai d'une salariée absente depuis fin juillet. Le recommandé nous a été retourné en NPAI. La salariée ne nous a pas communiqué de changement d'adresse. Nous devons de plus lui payer une indemnité de délai de prévenance de 4 jours. Pouvons-nous lui retourner un courrier par mail avec AR pour notifier cette rupture ?

Pouvons nous partir sur une fin de la période d'essai par la salariée même si nous n'avons pas d'écrit ?

La salariée ne se présentant plus, l'entreprise peut -elle considérer qu'elle met fin à sa période d'essai, même si elle n'a pas fait d'écrit ?

J'aimerais éviter de procéder à un licenciement pour faute.

En vous remerciant pour vos conseils.

Par **P.M.**, le **10/08/2018** à **12:59**

Bonjour,

Si la salariée est en abandon de poste, il ne s'agit pas d'une rupture de période d'essai liée à ses compétences professionnelle mais d'une procédure de licenciement éventuellement pour faute grave mais vous pourriez aussi ne rien faire et attendre que la salariée se manifeste...

J'ajoute que le délai de prévenance de 4 jours n'existe pas, il est soit de 24 h, soit de 48 h, soit de 2 semaines, soit d'un mois...

Une rupture de la période d'essai par la salariée ou une démission ne se présume pas, elle doit être signifiée expressément...

Par **Decosne B**, le **10/08/2018** à **13:36**

Merci pour votre réponse rapide.

Nous avons enclenché une rupture de période d'essai et ne pouvions respecter le délai de prévenance de 2 semaines, et nous lui devons une indemnité de 4 jours au niveau de son solde. Nous souhaitons arrêter sa période d'essai car elle était absente depuis plusieurs jours, au début avait informé qu'elle devait rester chez elle pour son conjoint malade... puis 3 jours après ne nous a plus donné de nouvelles. D'où notre volonté d'arrêter sa période d'essai.

Mon problème c'est que le recommandé est revenu aujourd'hui en NPAI, et que je n'ai aucune autre adresse. Est-ce que le retourner par mail avec un AR peut acter la rupture ?

Merci pour votre réponse.  
Cordialement

Par **P.M.**, le **10/08/2018** à **17:05**

Je vous redis que ce n'est pas normalement une rupture de la période d'essai qui convient puisque votre décision intervient à la suite d'un abandon de poste, la rupture de la période d'essai ne pouvant intervenir que pour une question de compétence professionnelle même si elle n'a pas à être motivée...

Je ne comprends pas comment un délai de prévenance de 2 semaines peut se transformer en 4 jours...

Maintenant vous faites ce que vous voulez si vous tenez absolument à continuer une procédure non valable contre laquelle la salariée pourrait se retourner...

Il n'y a pas de mail avec AR qui existe formellement puisque la destinataire est libre d'en signaler sa réception ou pas mais il faudrait qu'elle puisse contester son existence...

Par **miyako**, le **11/08/2018** à **23:48**

Bonsoir,

Courrier NPAI, la salariée est déjà en tord sur ce point, puisqu'elle n'a pas signalé sa nouvelle adresse à l'employeur.

Surtout conservez bien la lettre de retour NPAI

Essayez le conseil de Pragma, ce sera une preuve supplémentaire de votre bonne foi.  
.Demandez un accusé de lecture

Avec son NIR (N° de sécurité sociale) la CPAM pourrait être en mesure de vous renseigner sur son adresse exacte. Les huissiers font cela, mais je ne suis pas certain qu'un employeur puisse obtenir ce renseignement directement, sans faire une requête sur ordonnance délivrée par un juge. (pas le CPH) Et, on ne sait pas si elle a fait son changement d'adresse à la CPAM???

Et puis tant pis pour elle si elle ne se manifeste plus, vous ne serez pas en tord, puisque vous aurez tout essayé pour la joindre.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **Tisuisse**, le **12/08/2018** à **09:17**

Bonjour,

J'ajouterai que tant que la salariée n'a pas reçu son attestation de travail avec la date de fin de contrat, elle ne pourra pas prétendre aux allocations chômage donc, il est fort probable, et même certain, que, là, elle va se manifester et reprendre contact avec vous.

En attendant, je vous conseille de ne pas ouvrir la LR qui vous a été retournée avec la mention NPAI, vous laisserez le juge, le cas échéant, le faire.

Par **P.M.**, le **12/08/2018** à **11:11**

Bonjour,

Je répète que la rupture de la période d'essai ne se justifie pas puisque c'est une procédure disciplinaire qu'il conviendrait d'engager suite à l'abandon de poste et que donc que quand on vous dit que vous ne serez pas en tort, c'est une marque d'incompétence...

Par ailleurs, ce n'est pas à vous d'aller faire des démarches rocambolesques pour obtenir la nouvelle adresse de la salariée...

Comme je vous l'ai dit précédemment, vous pourriez ne rien faire et attendre que la salariée se manifeste en ne faisant pas état de la lettre revenue avec la mention "NPAI" en fonction de la formulation de celle-ci...

Par **P.M.**, le **12/08/2018** à **11:42**

Pour étayer ce que j'ai indiqué, j'ajoute 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 **chatoon**, le **12/08/2018** à **19:38**

Bonsoir,

Mon avis étant au moins d'une valeur égale celui de P.M., je dois confirmer ce qu'il dit et redit depuis le début de ce fil de discussion.

Par **miyako**, le **12/08/2018** à **21:03**

Bonjour,

.C'est bien joli de nous mettre une belle JP ,je pense que tout le monde a bien compris ,mais

où est la salariée et que fait on?? là et la question.....

Je suis de l'avis de TIsuisse ,ne pas ouvrir la lettre et attendre que la salariée se manifeste ,pour le certificat de travail.

En ce qui concerne la communication de l'adresse,seule un magistrat peut requérir en vertu de l'article 9 du code civil et des JP qui en découlent(je l'avais oublié précédemment) .

Il n'y a donc aucune obligation de communiquer les changements d'adresse aux employeurs.Toutes mes excuses pour cette omission.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/08/2018** à **02:47**

Bonjour,

C'est pire qu'une omission, c'est une grossière erreur...

Puisqu'il faut tout vous expliquer ou vous réexpliquer car, apparemment, au contraire, vous ne savez toujours pas comprendre une Jurisprudence, soit la lettre de la rupture de la période d'essai (revenue avec la mention NPAI) ne fait pas allusion à l'abandon de poste et on peut à la rigueur s'en servir, soit elle le mentionne et dans ce cas, il ne faut surtout pas en faire état devant le Conseil de Prud'Hommes qui ne manquerait pas de relever que la procédure disciplinaire n'a pas été respectée comme dans l'Arrêt 01-44750...

Encore une fois, face à un abandon de poste, y compris pendant la période d'essai l'employeur peut ne rien faire et attendre que la salariée se manifeste ou engager la procédure de licenciement éventuellement pour faute grave...

Par ailleurs, le certificat de travail ne peut être délivré qu'après rupture du contrat de travail et pour l'attestation destinée à Pôle emploi, rien ne dit que la salariée en ait besoin...

Par **chatoon**, le **13/08/2018** à **06:22**

Bonjour,

La notification de la fin de la période d'essai ayant été adressée à l'ancienne adresse, le contrat devant être exécuté de bonne foi en sorte que le salarié est obligé de communiquer sa nouvelle adresse à l'employeur, le salarié ne satisfaisant pas à cette obligation ne pouvant reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir notifié la rupture à la nouvelle adresse, la rupture par un employeur prenant effet dès l'envoi du courrier selon la jurisprudence, il découle de ces motifs que le courrier retourné NPAI a valablement rompu le contrat de travail et de manière parfaitement abusive, si le seul motif invoqué à l'appui de la rupture est une fin de période d'essai, alors qu'elle était motivée par l'absence de la salariée, soit, autrement dit, pour un motif disciplinaire.

Par **P.M.**, le **13/08/2018** à **09:20**

La salariée n'est pas obligée de communiquer sa nouvelle adresse à l'employeur en raison de la protection de sa vie privée même si, à ma connaissance la Cour de Cassation ne s'est pas

encore prononcée derrière des décisions d'Appel et même si elle peut devoir en supporter les conséquences...

Si l'employeur ne se sert pas de la lettre revenue NPAI, personne ne pourra en prendre connaissance et savoir que la période d'essai a été rompue abusivement s'il y est fait mention de l'abandon de poste...

Par **chatoon**, le **13/08/2018** à **10:12**

Il pourrait y avoir un litige sur la véritable date de rupture, si l'employeur passe sous silence la lettre de rupture revenue NPAI. Attention toutefois à ne pas faire un faux sur ce point sur l'attestation destinée à Pôle emploi !

Par **chatoon**, le **13/08/2018** à **10:43**

Si la salariée se voit remettre une attestation pôle emploi mentionnant comme date de rupture le jour où l'employeur lui notifie la fin de sa période d'essai oralement ou par lettre remise contre décharge, l'attestation sera un faux au préjudice de pôle emploi, du fait que l'absence de la salariée sera prise en compte dans le calcul de l'affiliation à l'assurance chômage.

Au contraire, si l'attestation destinée à pôle emploi indique comme date de rupture le jour de l'envoi de la lettre revenue NPAI, la salariée se sentira en droit de contester cette date de rupture, puisqu'elle ne sait pas que la lettre de rupture lui a été envoyée et est revenue NPAI. Cette deuxième option me paraît la moins risquée tant pénalement que civilement.

Si la lettre mentionne un motif tiré de l'absence, la salariée est en droit de réclamer jusqu'à un mois de salaire pour non-respect de la procédure de licenciement, mais le licenciement sera fondé sur une faute grave.

Si la lettre ne mentionne comme motif que la fin de la période d'essai, alors que ce qui a motivé l'employeur est l'absence, la rupture revêt le caractère de licenciement abusif ouvrant ainsi droit à une indemnité en fonction de l'ancienneté et du préjudice subi.

Si la lettre mentionne une période d'essai et un motif disciplinaire, mais qu'elle mentionne aussi le manque de compétence de la salarié, la rupture au seul motif d'une fin de période d'essai devrait pouvoir être retenue, sans que l'on puisse imputer à l'employeur la responsabilité d'une rupture abusive.

Par **P.M.**, le **13/08/2018** à **12:12**

Pour la énième fois, suite à un abandon de poste, l'employeur n'est pas obligé de rompre le contrat de travail donc aucun litige sur une date de rupture...

Par conséquent tant que le contrat de travail n'est pas rompu, il n'a pas à délivrer un certificat de travail et/ou une attestation destinée à Pôle Emploi, se réservant d'aviser si la salariée se manifeste...

Si je ne me trompe pas l'absence non justifiée ne serait de toute façon pas prise en compte par Pôle Emploi...

La salariée ne pourrait pas contester la date de rupture du contrat de travail, laquelle n'aurait pas eu lieu si l'employeur ne fait pas état de la lettre revenue NPAI...

Par ailleurs, même autrement, l'employeur ne pourrait pas être mis en cause en s'étant servi de la seule adresse ayant été mis à sa connaissance, la salariée ne pouvant pas se servir de sa propre turpitude...

Tout le reste devient hors de propos si l'employeur a la sagesse de ne pas produire la lettre revenue NPAI mais si la lettre mentionne un motif disciplinaire même avec aussi la manque de compétence de la salariée, la procédure ne serait pas respectée...

Il peut aussi engager maintenant la procédure disciplinaire de rupture...

Par **Decosne B**, le **13/08/2018** à **17:12**

Merci pour vos différentes explications et conseils.

Mon courrier de rupture de période d'essai, ne faisait pas état de ses absences, je suis restée sur "une période d'essai non concluante"...je voulais éviter la procédure disciplinaire. Je peux toujours rompre la période d'essai à la date d'envoi du courrier ? même si elle n'en aura pas eu connaissance sauf si elle se manifeste et dans ce cas je lui remettrai son certificat de travail + attestation et copie du courrier de rupture ?

Ou faut il que je l'appelle tout simplement ?

Merci à vous tous pour vos conseils avisés.

Par **P.M.**, le **13/08/2018** à **17:21**

Normalement, vous n'avez rien à faire d'autre que de conserver non ouverte la lettre revenue NPAI et de préparer les documents inhérents à la rupture que vous tiendrez à la disposition de la salariée y compris un double de votre courrier...

J'ajoute qu'a priori, vous n'avez pas à payer le délai de prévenance puisque la salariée ne l'aura pas effectué par son fait...

J'espère qu'il n'y aura pas de contestation de la rupture de la période d'essai...

Par **Decosne B**, le **14/08/2018** à **10:00**

Merci

Bonne journée

Cordialement