

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Les modalités de rupture d'un contrat de professionnalisation sont différentes selon la nature du contrat de professionnalisation : CDD ou CDI.

Dans les deux cas, il est possible de rompre le contrat pendant la période d'essai.

1. Pendant la période d'essai

La période d'essai n'a pas la même durée pour un CDD que pour un CDI. Elle doit être clairement indiquée sur le contrat de travail signé et respecter certaines lois.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour un CDD de minimum 6 mois, la période d'essai ne peut dépasser 1 mois et ne peut être renouvelée. Dans cette situation de période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment, sans justifications et sans préavis.

Le délai de prévenance ne s'impose pas au salarié s'il a conclu un contrat de professionnalisation en CDD (sauf disposition conventionnelle contraire).

L'employeur est également libre de rompre le contrat au cours (ou à la fin) de la période d'essai. Pour les CDD prévoyant une période d'essai d'au moins 1 semaine, il doit prévenir le salarié (art. L. 1221-25 du Code du travail) :

- Résiliation possible du contrat au moins 24h à l'avance si vous êtes présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours,
- Résiliation possible du contrat au moins 48h à l'avance, si vous avez entre 8 jours et 1 mois de présence,
- Résiliation possible du contrat au moins 2 semaines à l'avance, après 1 mois de présence,
- Résiliation possible du contrat au moins 1 mois à l'avance, si vous avez 3 mois de présence.

Si le CDD prévoit une période d'essai inférieure à une semaine, l'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance.

A noter : Si l'employeur passe outre son obligation alors qu'il devait respecter un délai de prévenance, **le salarié peut entamer un recours devant le conseil de prud'hommes**, afin d'obtenir une indemnisation pour le préjudice subi.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Pour un CDI, la période d'essai ne peut dépasser une certaine durée qui varie selon le statut du salarié. Ainsi, pour un ouvrier ou un employé la période d'essai maximale est de 2 mois, pour un technicien de 3 mois et pour un cadre de 4 mois.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



C'est la même législation qui s'applique ici que pour les contrats de travail classiques. La période d'essai en CDI peut donc être renouvelée dans certains cas, notamment s'il y a un accord de branche qui s'applique à l'entreprise et le prévoit.

Pendant la période d'essai, le salarié est libre de quitter l'entreprise. Il n'a pas à motiver sa décision. Pour les CDI, le salarié doit simplement prévenir (de préférence par lettre recommandée avec AR) son employeur :

- Au moins 48h avant votre départ, si vous êtes dans l'entreprise depuis au moins 8 jours,
- Au moins 24h avant votre départ, si vous avez été embauché depuis moins de 8 jours (art. L. 1221-26 du Code du travail).

L'employeur est également libre de rompre le contrat au cours (ou à la fin) de la période d'essai.

Pour les CDI prévoyant une période d'essai d'au moins une semaine, il doit prévenir le salarié (art. L. 1221-25 du Code du travail) :

- Au moins 24h à l'avance si vous êtes présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours,
- Au moins 48h à l'avance, si vous avez entre 8 jours et 1 mois de présence,
- Au moins 2 semaines à l'avance, après 1 mois de présence,
- Au moins 1 mois à l'avance, si vous avez 3 mois de présence.

2. Après la période d'essai

Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les CDD, la rupture du contrat de professionnalisation est possible :

- Commun accord : l'accord doit être rédigé par écrit et mentionner la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise,
- Pour faute grave du salarié (par exemple : comportements injurieux face au patron ou tuteur),
- Pour inaptitude au travail constatée par le médecin du travail,
- Pour cause de force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (difficultés économiques ou liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure).

A noter : Si le salarié obtient un CDI, il a le droit de rompre son contrat de professionnalisation avant la date prévue. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire. Le salarié doit informer son employeur par courrier (de préférence par recommandé avec AR), en joignant un justificatif de l'embauche en CDI.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Le salarié doit respecter un préavis qui ne peut pas excéder 2 semaines.
Avec accord de l'employeur, le préavis peut être dispensé.

A noter : Si l'employeur passe outre son obligation alors qu'il devait respecter un délai de prévenance, le salarié peut entamer un recours devant le conseil de prud'hommes, afin d'obtenir une indemnisation pour le préjudice subi. L'employeur peut faire la même démarche si c'est le salarié qui a failli à cette obligation

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Pour les CDI, la rupture du contrat de professionnalisation est possible :

- Rupture conventionnelle,
- Licenciement : l'employeur doit justifier un motif d'ordre économique ou un motif personnel (cause réelle et sérieuse de licenciement, faute grave ou lourde),
- Démission : un préavis devra être respecté.