

Rupture du contrat pro en CDD

Oui, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être rompu, comme un contrat à durée déterminée classique, sous certaines conditions. Il faut également distinguer 2 situations :

- ✓ une rupture pendant la période d'essai ;
- ✓ une rupture intervenant après la période d'essai.

Rupture du contrat de professionnalisation : pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacun est libre de mettre fin au contrat de professionnalisation. Vous n'avez pas à respecter de procédure particulière sauf dans de rares cas. Toutefois, pensez à respecter un délai de prévenance (préavis). Vous devez informer le salarié de la rupture de sa période d'essai dans un délai légal qui ne peut pas être inférieur à :

- ✓ 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ✓ 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ✓ 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ✓ 1 mois après 3 mois de présence.

⚠ ATTENTION :

Si la période d'essai dure moins d'une semaine, il n'y a pas de délai de prévenance.

Rupture du contrat de professionnalisation : après la période d'essai

Après la période d'essai, une rupture anticipée du contrat de professionnalisation à durée déterminée est envisageable mais seulement dans certaines situations :

- ✓ faute grave du salarié ;
- ✓ inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- ✓ force majeure ;
- ✓ accord des parties ;
- ✓ le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (*Code du travail, art. L. 1243-1 et suiv.*).

NOTEZ-LE :

En cas de rupture anticipée suite à une embauche en CDI, le salarié doit respecter un délai de préavis qui ne peut excéder 2 semaines (*Code du travail, art. L. 1243-2*).

Maintien de salaire en inaptitude

Le salaire est dû jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement.

Quand un salarié est déclaré inapte, si son employeur ne l'a ni licencié ni reclassé dans un délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude, il doit reprendre le versement de son salaire. Cette obligation court jusqu'à la date de présentation de la lettre de licenciement. (*Cass. soc., 12 décembre. 2018, n°17-20.801*).

Contrôle par géolocalisation

Conditions d'utilisation de la géolocalisation dans le contrôle du temps de travail.

En fonction des conditions de travail des salariés, l'employeur peut être amené à devoir recourir à la géolocalisation pour contrôler leur temps de travail. Cela peut notamment être le cas pour les salariés itinérants. Toutefois, il ne peut y recourir que si c'est le seul moyen dont il dispose pour assurer le contrôle du temps de travail de ses salariés. En effet, la mise en œuvre de la géolocalisation peut être très intrusive au regard de la vie personnelle des salariés.

Ainsi, si l'employeur dispose d'un moyen autre pour contrôler leur temps de travail, il doit absolument y recourir en priorité. Peu importe selon la Cour de cassation que ce moyen soit moins efficace. S'il décidait malgré tout de recourir à la géolocalisation, sa décision serait illicite. (*Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-14.631*)

