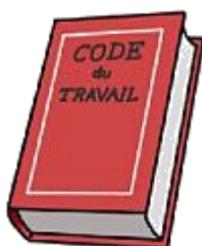




La rupture du contrat durant la période d'essai

- Droit du travail
- La rupture du contrat



Date de mise en ligne : lundi 30 mai 2016

Description :

Durant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat à tout moment et sans avoir à justifier de motif.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

La plupart des contrats de travail prévoit une période d'essai. Il s'agit d'une période permettant à l'employeur d'apprécier si le salarié a les compétences nécessaires pour occuper son poste et au salarié de juger si son nouvel emploi lui convient. Durant cette période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat à tout moment et sans avoir à justifier de motif.

La rupture du contrat pendant la période d'essai n'est pas assimilée à un licenciement (lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'employeur) ou à une démission (lorsqu'elle est à l'initiative du salarié) et répond à des règles spécifiques. Durant la période d'essai, la rupture du contrat est libre et ne donne lieu à aucune indemnisation pour le salarié.

Avant de s'intéresser à la rupture du contrat pendant la période d'essai, un petit rappel sur la durée de la période d'essai est nécessaire.

La durée maximale de la période d'essai

Tout d'abord, il convient de préciser qu'il n'y a de période d'essai que si celle-ci est mentionnée dans le contrat de travail. En effet, la période d'essai ne se présume pas.

Puisque la rupture du contrat durant la période d'essai est libre, le législateur a encadré cette période en fixant une durée maximale pour chaque catégorie socioprofessionnelle.

Ainsi, la durée de la période d'essai est de :

- ▶ 2 mois pour les ouvriers et employés (soit 4 mois maximum en cas de renouvellement)
- ▶ 3 mois pour les agents de maîtrise (soit 6 mois maximum en cas de renouvellement)
- ▶ 4 mois pour les cadres (soit 8 mois maximum en cas de renouvellement)

La rupture de la période d'essai

Durant cette période, le salarié et l'employeur peuvent rompre le contrat sans en motiver les raisons et sans indemnités, sous réserve de respecter un préavis.

Le salarié qui rompt son contrat durant sa période d'essai doit avertir son employeur : - 24h à l'avance si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours

- ▶ 48h à l'avance si sa présence dans l'entreprise est supérieure ou égale à 8 jours

L'employeur qui rompt le contrat de son salarié durant le préavis, devra quant à lui respecter un délai de :

- ▶ 24h à l'avance si le salarié est présent depuis moins de 8 jours
- ▶ 48h à l'avance si la durée de présence du salarié est comprise entre 8 jours et 1 mois
- ▶ 2 semaines à l'avance si la durée de présence du salarié est comprise entre 1 et 3 mois
- ▶ 1 mois à l'avance après 3 mois de présence

Il convient de préciser que si l'employeur n'a pas à justifier des motifs de la rupture, il ne peut cependant rompre le contrat durant cette période pour des motifs qui sont sans rapport avec les compétences professionnelles du salarié.

La rupture du contrat durant la période d'essai

A ce propos, la jurisprudence estime que l'employeur qui rompt trop rapidement le contrat de son salarié n'aura pas pu se faire une idée sur ses compétences pour le poste, il s'agirait alors d'une rupture de la période d'essai pour un autre motif non inhérent à la personne du salarié (par exemple pour un motif discriminatoire : en raison du sexe, des orientations sexuelles, de l'appartenance syndicale, de l'état de santé....)

Par exemple : un employeur, qui rompt le contrat de travail de son salarié au bout de 2 jours, n'aura pas pu apprécier la valeur professionnelle de son salarié. Il s'agit dans ce cas d'une rupture abusive que le salarié peut contester devant le Conseil des prud'hommes.