Droit du travail : Rupture de la période d'essai

Par **steeven2014**, le **13/11/2014** à **17:49**

J'ai vu, lors de mes révisions, qu'un employeur peut rompre la période d'essai d'un CDI sans formalités particulières (hormis le respect d'un délai de prévenance). J'ai également vu que la rupture abusive de la période d'essai peut être sanctionnée. La question que je me pose est : Comment un salarié peut-il prouver la rupture abusive de la période d'essai, si aucune formalité n'est imposée à l'employeur ?

Peut-il en être déduit que, en pratique, un employeur pourrait invoquer n'importe quel motif de rupture et ne pas respecter le délai de prévenance sans qu'aucun salarié ne puisse prouver quoique ce soit ?

Par **Vincent Potrisa**, le **02/12/2014** à **14:51**

La charge de la preuve incombe à l'employeur il devra prouver au juge les motifs légitimes de la rupture de la période d'essais. Concernant les délais de prévenance l'employeur doit respecter (enfin qui ne peut être inférieur) à un délai de 24h si la durée de présence du salarié dans l'ent est inf à huit jours 48h entre 8j et 1mois 2semaines après un mois de présence, 1mois après 3mois de présence selon qualification (ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre)

Par **marianne76**, le **04/01/2015** à **14:51**

[citation]La charge de la preuve incombe à l'employeur il devra prouver au juge les motifs légitimes de la rupture de la période d'essais [/citation].

Je ne suis pas d'accord : pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité (sauf disposition conventionnelle contraire).

Maintenant effectivement il y a des limites à cette liberté

les délais de prévenance d'une part

D'autre part si la rupture procède d'une intention de nuire il y aura abus

Par ailleurs l'article L 1132-1 du code du travail dispose qu'une personne ne peut être

licenciée ou écartée d'un travail pour un motif discriminatoire (à raison de sa race, de son

âge, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de ses mœurs etc...) Dans cette hypothèse

la rupture serait jugée aussi abusive, même si on est en période d'essai, mais encore faut-il arriver à prouver cette discrimination. Dans cette hypothèse l'article L 1132-4 prévoit que l'acte pris en violation de l'article L 1132-1 est nul .

Par **Emillac**, le **05/01/2015** à **21:55**

Bonjour,

[citation]La charge de la preuve incombe à l'employeur il devra prouver au juge les motifs légitimes de la rupture de la période d'essais

[/citation]

Bien sûr que non, comme l'explique très bien marianne76.

On ne peut pas, en même temps, dire "l'employeur n'a pas à motiver/justifier la rupture" et, ensuite, lui demander de la motiver/justifier.

En revanche, s'il donne spontanément un motif, et ce n'est pas rare, là il ouvre la porte à la critique...

[citation]

Ben, vous comprenez, on a découvert que vous êtes juive intégriste et musulmane activiste, enceinte de jumeaux et en plus vous êtes noire de Sierra Leone et borgne, donc forcément...

[/citation]

Par **marianne76**, le **06/01/2015** à **10:10**

Bonjour,

Votre exemple est tout à fait exact Emilac, le seul souci dans ce type d'affaire c'est la preuve, en effet si cela a été dit oralement et sans témoin c'est plus compliqué