



Rompre une période d'essai ?

Fiche pratique publié le **26/02/2015**, vu **1143 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Sauf si la convention collective prévoit le contraire, la rupture d'une période d'essai ne nécessite pas de suivre une procédure particulière.

Pas de motif nécessaire

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être [librement rompu](#) par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture. Contrairement au licenciement, une cause réelle et sérieuse justifiant la rupture. Cependant, si le salarié a été victime d'un accident du travail, l'employeur devra toujours justifier sa décision.

La rupture doit toutefois être en lien avec son objet c'est-à-dire avec les compétences du salarié et leur adéquation aux besoins de l'entreprise. Elle peut être considérée comme abusive notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (discrimination, raison économique, etc.).

Pas de formalisme particulier

La loi n'impose aucun formalisme. Néanmoins, la rupture de la période d'essai doit être explicite. La rupture peut être verbale mais la décision de l'employeur ne peut pas être prononcée oralement devant le personnel de l'entreprise.

Les règles du licenciement (procédure, préavis, motivation) et de la [rupture anticipée du CDD](#) ne concernent donc pas la rupture de la période d'essai.

En pratique, il est recommandé d'avertir l'autre partie par lettre recommandée AR (ou sa remise en main propre contre récépissé) afin de prouver que la rupture du contrat de travail a été notifiée avant l'expiration de la période d'essai.

Obligation de respecter un délai de prévenance

L'employeur, comme le salarié, sont obligatoirement tenus par le Code du travail de respecter un [délai de prévenance](#) s'ils souhaitent rompre la période d'essai.

L'employeur qui souhaite mettre fin au contrat, au cours ou au terme de l'essai, doit en aviser le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures, entre huit jours et un mois de présence ;

- deux semaines, après un mois et avant trois mois de présence ;
- un mois, après trois mois de présence.

Si c'est le salarié qui met fin à l'essai, il doit respecter un délai de prévenance égal à 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à huit jours. Ce délai est de 48 heures à partir de huit jours de présence.