



Pas de période probatoire sans accord exprès du salarié

Jurisprudence publié le **25/06/2012**, vu **1541 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

Un salarié embauché comme **vendeur** a été promu, un an après son embauche, au poste de **responsable** de boutique. Deux semaines plus tard, l'employeur a mis **fin** à cette nouvelle fonction et a demandé au salarié de **réintégrer** son poste de vendeur. Le salarié a alors **pris acte** de la rupture du contrat aux torts de son employeur.

La Cour de cassation énonce que si l'employeur peut assortir d'une période probatoire sa décision d'affecter un salarié à un nouveau poste de travail emportant modification du contrat de travail, cette période probatoire requiert **l'accord exprès** du salarié.

La prise d'acte devait donc produire donc les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**. [Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-24308](#)