

## Management

## &gt;&gt; Droit du travail

## &gt;&gt; L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Période d'essai : **attention à la rupture abusive**

**Le vétérinaire employeur doit connaître les modalités de rupture de la période d'essai d'un salarié. Cette rupture ne doit pas être abusive et ne peut être liée qu'à l'appréciation des aptitudes professionnelles du salarié.**

Le contrat de travail peut être librement rompu pendant la période d'essai, sans qu'il soit nécessaire de motiver sa décision. Mais attention, cette liberté a des limites : l'employeur peut être sanctionné pour avoir abusé de ce droit.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer l'aptitude d'un nouveau salarié à occuper son emploi et ses compétences dans son travail, notamment au regard de son expérience (Code du travail, art. L.1221-20). Le salarié peut, de son côté, vérifier que le travail proposé lui convient.

Si l'un ou l'autre constate que cela ne lui convient pas, il est libre de rompre le contrat de travail. Mais cette liberté a des limites.

**Respecter un délai de prévenance**

Désormais, la rupture de la période d'essai est soumise à un délai de prévenance. L'employeur qui met fin à la période d'essai avant son terme doit prévenir le salarié dans un délai minimal. Il en est de même si c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture de la période d'essai (cf. tableau n° 1).

**«La période d'essai ne doit pas être assimilée à un CDD qui permettrait d'employer sur une courte durée un salarié en ayant présumé à l'avance la fin de l'emploi.»**

La rupture de la période d'essai avant son terme se fait sans motif, sans indemnité, sans formalisme (une lettre remise en main propre est cependant conseillée).

**Rupture non abusive**

La rupture de la période d'essai ne doit pas être abusive, elle ne peut être liée qu'à l'appréciation des aptitudes professionnelles du salarié. Toute rupture de cette période pour un motif non inhérent à la personne même du salarié est considérée comme abusive (Cour de cassation du 20 novembre 2007) et doit alors relever du licenciement (par exemple motif économique).

La rupture ne doit pas être discriminatoire. L'employeur peut se séparer d'une femme enceinte ou en congé maternité à la condition que sa décision ne soit pas liée à l'état de la femme et ne constitue pas un cas de discrimination liée au sexe.

L'employeur ne peut mettre fin à la période d'essai quand le salarié est absent pour cause de maladie professionnelle ou de d'accident. Il doit attendre son retour.

La période d'essai ne doit pas être assimilée à un CDD qui permettrait d'employer sur une courte durée un salarié en ayant présumé à l'avance la fin de l'emploi.

En application des nouvelles dispositions légales et conventionnelles, la période d'essai ne peut pas être renouvelée. Si l'employeur imposait le renouvellement de la période d'essai, la rupture pourrait alors être qualifiée de licenciement irrégulier (cf. tableau n° 2). ■

\* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

Tableau n° 1 : Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

| Nombre de jours de présence | Délai de prévenance |
|-----------------------------|---------------------|
| 0 à 8 jours                 | 24 heures           |
| 8 jours à 1 mois            | 48 heures           |
| Plus de 1 mois              | 2 semaines          |
| Plus de 3 mois *            | 1 mois              |

\* Ne concerne que les vétérinaires cadres

Tableau n° 2 : Durée de la période d'essai

| Selon la catégorie    | Durée maximale de la période d'essai |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Personnel auxiliaire  | 2 mois                               |
| Vétérinaire non cadre | 3 mois                               |
| Vétérinaire cadre     | 4 mois                               |