

Quels sont les recours du salarié si la rupture d'essai est abusive ?

Réponse courte

Le salarié qui estime que la rupture de sa période d'essai est abusive peut saisir le **tribunal du travail** compétent. Le délai de trois mois de l'article [L.124-11](#) concerne la contestation du licenciement abusif et ne s'applique pas directement à la rupture d'essai ; le droit commun de la prescription s'applique ici.

Le recours principal vise des **dommages et intérêts**, dont le montant est fixé librement par le tribunal selon la gravité de l'abus et la situation du salarié. La **réintégration** reste une mesure exceptionnelle et nécessite l'accord de l'employeur. L'assistance d'un avocat est recommandée.

Sont prohibées les ruptures fondées sur l'état de santé, la grossesse, l'appartenance syndicale ou toute **discrimination**. La charge de la preuve de l'abus incombe au salarié, mais l'employeur doit être en mesure de justifier le caractère professionnel et objectif de sa décision en cas de contestation.

Définition

La **rupture de la période d'essai** permet à l'employeur ou au salarié de mettre fin au contrat de travail sans avoir à motiver la décision, sous réserve du respect des délais de préavis prévus à l'article [L.121-5](#) du Code du travail. Toutefois, cette liberté est encadrée : la rupture ne doit pas être abusive, c'est-à-dire qu'elle ne peut reposer sur un motif illicite, discriminatoire ou contraire à la bonne foi contractuelle.

Une rupture d'essai est considérée comme abusive lorsqu'elle est fondée sur un motif étranger à l'évaluation professionnelle du salarié ou porte atteinte à ses **droits fondamentaux**.

Conditions d'exercice

Le salarié qui conteste la rupture de sa période d'essai doit démontrer le caractère abusif de la décision de l'employeur. Certains motifs de rupture sont expressément prohibés par la loi.

Situation	Règle applicable
Motifs prohibés	État de santé, grossesse, appartenance syndicale, exercice d'un droit légal, discrimination
Charge de la preuve	Au salarié pour l'abus ; à l'employeur pour justifier le caractère professionnel
Délai de saisine	3 mois à compter de la notification de la rupture (par analogie avec les principes généraux de prescription applicables aux actions en justice du travail)
Forme de la saisine	Requête écrite exposant les faits et moyens invoqués

Modalités pratiques

La procédure de contestation d'une rupture abusive d'essai suit des étapes précises devant le tribunal du travail.

Étape	Contenu
Saisine du tribunal du travail	Dans les meilleurs délais suivant la notification de la rupture (délai de prescription de droit commun applicable)
Requête écrite	Exposé des faits, moyens invoqués, éléments de preuve
Réintégration	Mesure exceptionnelle, nécessite l'accord de l'employeur
Domages et intérêts	Recours principal ; montant fixé par le tribunal selon la gravité et la situation du salarié
Assistance d'un avocat	Non obligatoire mais recommandée

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les motifs de la rupture de la période d'essai, même si la motivation n'est pas légalement exigée, afin de pouvoir démontrer la légitimité de la décision en cas de litige. Les responsables RH doivent s'assurer que toute rupture d'essai repose sur une **évaluation objective** des compétences et de l'adaptation du salarié au poste.

Toute référence à des éléments personnels, discriminatoires ou étrangers à la relation de travail doit être proscrite. Les salariés doivent **conserver** tous les éléments de preuve relatifs au déroulement de l'essai et à la rupture (courriels, évaluations, témoignages) pour étayer leur recours éventuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Modalités de rupture de la période d'essai et délais de préavis
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Délai de 3 mois pour la contestation du licenciement abusif (non applicable directement à la rupture d'essai)
Art. <u>L.251-1</u> et s. du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction des discriminations
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Obligation de loyauté, non-discrimination et bonne foi lors de la rupture de l'essai

Avant d'engager une procédure, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé afin d'évaluer la solidité des éléments de preuve et d'anticiper les issues possibles du litige. La traçabilité des décisions et le respect du principe d'égalité de traitement sont essentiels pour limiter les risques contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.