

Préavis en période d'essai

Ai-je le droit de rompre une période d'essai en exonérant le salarié d'exécuter son délai de prévenance ?

Pour l'employeur, l'objectif de la période d'essai est de permettre d'évaluer les compétences du salarié recruté, de connaître ses aptitudes à occuper cet emploi.

Rupture de la période d'essai : le délai de prévenance

Lorsque l'employeur souhaite rompre le contrat de travail pendant la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance si la période d'essai est d'au moins une semaine.

Ce délai de prévenance varie en fonction de la durée de présence du salarié. Le salarié doit être informé de la volonté de rompre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ✓ 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ✓ 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ✓ 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ✓ 1 mois après 3 mois de présence (Code du travail, art. L1221-25).

NOTEZ-LE :

Le délai de prévenance pour rompre la période d'essai concerne également les contrats à durée déterminée.

Rupture de la période d'essai : indemnisation du délai de prévenance

Si le délai de prévenance n'est pas respecté, il n'y a pas requalification du contrat de travail. En effet, le Code du travail prévoit expressément que dans une telle situation, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à la fin du délai de prévenance.

Lorsque l'employeur rompt la période d'essai, il peut également dispenser le salarié d'exécuter son délai de prévenance, sous certaines conditions.

Oui, l'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son délai de présence mais il doit l'indemniser.

Mentir sur son CV

L'employeur a-t-il le droit de licencier un salarié qui a menti sur son CV ?

A l'entretien d'embauche, le candidat doit répondre de bonne foi aux questions qui lui sont posées (CT, art. L1221-6). Ces questions doivent avoir pour finalité l'appréciation de ses capacités à occuper le poste proposé. Les informations demandées doivent être en lien direct et nécessaire avec l'emploi.

NOTEZ-LE :

Il n'est pas tenu de répondre aux questions qui n'ont pas de lien avec le poste.

Et si le CV contient des informations mensongères ?

Mentir sur son curriculum vitae n'est pas en soi un motif de licenciement. Mais si le mensonge a été un élément déterminant dans votre décision de recruter un candidat, vous pouvez engager une procédure.

Oui, vous pouvez procéder au licenciement d'un salarié qui a menti sur son CV si cet élément mensonger a été déterminant dans votre décision de recruter.

Par exemple, si la personne ment sur son expérience professionnelle, dissimule la réalité de sa situation professionnelle ou invente une fonction chez un concurrent pour faciliter son recrutement, ces manœuvres dolosives justifient un licenciement pour faute grave car l'expérience professionnelle a été déterminante dans le recrutement du salarié.

