



Rupture de période d'essai

Suite à la rupture de sa période d'essai, le salarié a-t-il droit à des indemnités ?

La rupture de la période d'essai par l'employeur n'est normalement assortie d'aucune indemnité pour le salarié.

En effet, sauf dispositions conventionnelles contraires, durant la période d'essai, les parties sont libres de rompre le contrat sans invoquer de motif, sans obligation de respecter une procédure et sans avoir à verser d'indemnité.

Cependant, dans certains cas, les réels motifs qui ont guidé l'employeur dans sa décision de rompre la période d'essai du salarié ou les conditions dans lesquelles cette rupture est intervenue peuvent justifier le versement d'indemnités au salarié pour réparer le préjudice subi.

Il en sera par exemple ainsi lorsque :

- ✓ la rupture de l'essai est motivée par des considérations autres que professionnelles, c'est-à-dire économiques non liées à la personne du salarié ;
- ✓ lorsque l'employeur agit avec précipitation sans laisser au salarié le temps de faire ses preuves ;
- ✓ lorsque l'employeur rompt la période d'essai sans avoir mis le salarié dans les conditions normales d'exercice de sa profession.

Enfin, si l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance imposé pour rompre la période d'essai, le salarié perçoit, sauf cas de faute grave, une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance.

Cette indemnité inclut l'indemnité compensatrice de congés payés.

NOTEZ-LE :

En cas de faute grave, l'employeur doit suivre la procédure disciplinaire pour rompre l'essai (lettre de convocation, entretien préalable, etc.).

Par ailleurs, si un salarié dont la période d'essai a été rompue sans motif s'adresse aux représentants du personnel car s'estimant victime d'un abus de droit ou de discrimination, les représentants du personnel pourront lui conseiller d'intenter une action contre l'employeur pour le contraindre à justifier la rupture par des éléments objectifs. Si l'abus est avéré, le salarié pourra prétendre, non pas à une réintégration dans ses fonctions, mais à des dommages-intérêts.

Primes des temps partiels

Comment calculer les primes allouées à un salarié à temps partiel ?

La rémunération perçue par le salarié à temps partiel peut se composer du salaire de base et éventuellement de compléments de salaire comme des primes.

Si le Code du travail prévoit des dispositions sur le salaire, en revanche, il demeure muet sur les accessoires de salaire (primes et gratifications). En revanche, le contrat de travail, la convention collective applicable dans l'entreprise, les usages ou encore un engagement unilatéral peuvent prévoir des dispositions sur l'octroi de primes aux salariés de l'entreprise.

La rémunération du salarié à temps partiel doit être, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps complet dans l'établissement ou l'entreprise.

Le principe d'égalité de rémunération entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel doit donc être systématiquement retenu et s'appliquer pour le salaire de base et les primes (13^{ème} mois, sauf disposition contraire dans un accord ou dans le contrat de travail ; intéressement et participation avec des modalités de calcul et de répartition prévues dans l'accord, etc.).