



Demande d'avis juridique concernant la rupture de période d'essai

Par LeslieG

Bonjour,

Je vous contacte afin d'obtenir un avis juridique concernant la rupture de ma période d'essai, que je soupçonne d'être liée à mon arrêt maladie.

Voici les faits :

? J'ai réalisé une journée d'essai le 17/09/2025, qui faisait partie du processus d'embauche.

? J'ai ensuite été embauchée avec une période d'essai de 2 mois à partir du 22/09/2025.

? Je n'ai bénéficié que de 5 jours d'observation/formation, après quoi j'ai été laissée seule pour gérer le poste.

? Par exemple, le mardi après-midi 23/09/2025, j'ai été laissée seule au bureau, ce qui montre que mon employeur me considérait comme rapidement opérationnelle et capable de travailler de manière autonome.

? Durant cette période, il m'est arrivé régulièrement de travailler jusqu'à 18h30 ou 20h, alors que mes horaires devaient se terminer à 17h30.

? Par exemple, durant la semaine 43, au début de la première semaine, je suis restée jusqu'à 20h et ai envoyé un e-mail à mon employeur à 19h53 pour l'informer de l'avancement de mon travail.

? Je déclenchais également l'alarme Verisur en quittant le bureau, ce qui peut aider à reconstituer mes horaires.

? Mes appels téléphoniques à ma sœur en sortant du travail et les témoignages de mes deux filles peuvent attester des heures auxquelles je rentrais à la maison.

? Le poste était complexe et combinait plusieurs responsabilités : ADV, tâches commerciales (cédentaire). Environ un mois après ma prise de poste, mon employeur m'a indiqué que des tâches RH supplémentaires et une partie de la facturation seraient ajoutées à mon travail initial.

? Les procédures pour réaliser certaines tâches étaient présentes, mais dans l'allocation globale des tâches, je n'avais pas le temps de suivre toutes les procédures, ce qui rendait impossible une performance à 100 %, surtout après seulement 5 jours d'observation.

? J'ai été placée en arrêt maladie du 03/11/2025 au 05/11/2025, prolongé jusqu'au 08/11/2025, pour raisons médicales.

? Le matin même de mon retour, vers 09h05, mon employeur a décidé de rompre ma période d'essai. Il m'a demandé si j'allais mieux, puis m'a dit qu'il voulait rompre le contrat car je ne serais pas ?au niveau? qu'il pensait que je serais. Il a évoqué des erreurs répétées, oubliant de prendre en compte que j'étais encore en phase d'apprentissage, que j'avais suivi seulement 5 jours d'observation et que le poste comportait plusieurs responsabilités simultanées.

Compte tenu de ces éléments, je m'interroge sur une possible rupture discriminatoire fondée sur l'état de santé, ce qui est interdit par l'article L.1132-1 du Code du travail.

La chronologie des faits, mon autonomie rapide dès le début, l'absence de reproches professionnels avant mon arrêt, et la charge réelle de travail avec des tâches multiples, combinées aux preuves indirectes (alarme, e-mail, appels et témoignages), montrent que mon employeur semblait satisfait de mon travail avant mon arrêt.

Je souhaite donc savoir :

1. Si ces faits peuvent être considérés comme une rupture discriminatoire ;
2. Quelles démarches je peux entreprendre (demande de motifs, contestation, prud'hommes, etc.) ;
3. Quels éléments je peux utiliser comme preuves, même indirectes.

Je vous remercie par avance pour votre aide et vos conseils.

Cordialement,

Par ESP

Bienvenue et bonsoir

Avez vous vu un syndicat?

Contacté l'inspection du travail ?

Vu un avocat?

L'article L.1132-1 du Code du travail : interdit toute discrimination fondée sur l'état de santé.

Donc, devant les prud'hommes, vous devez présenter des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (vos faits, vos preuves indirectes).

Si vous y parvenez, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision (la rupture) est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (ici, des motifs strictement professionnels et pertinents, par exemple des erreurs documentées, des rapports négatifs, etc., qui auraient justifié la rupture même sans l'arrêt maladie).

Vous comprendrez qu'il ne m'est pas possible de répondre à toutes les questions posées à l'issue de votre exposé.

Je pense qu'il faut rassembler tous vos documents et preuves (emails, attestations, relevés d'alarme, etc.).

Consulter un avocat en droit du travail ou une organisation syndicale pour préparer la saisine. le délai de droit commun est de 12 mois à compter de la date de la rupture (soit le 09/11/2025 dans votre cas).

Avec son aide, rédiger un mémoire chronologique clair pour le juge.

PS/ Même si l'employeur n'a pas l'obligation de motiver la rupture, vous pouvez lui demander par écrit (R/AR) les raisons. Cela peut servir de preuve si ses explications sont incohérentes.

Bonne chance.

Par kang74

Bonjour

A noter qu'une période d'essai n'est pas une période d'apprentissage, vous devez être apte à tenir vos fonctions dès le premier jour, une formation en interne étant seulement suffisante pour apprendre les process de l'entreprise : il n'y a aucun argument à chercher de ce côté puisque le but de la période d'essai est justement de chercher à savoir si vous avez été apte à tenir les fonctions demandées .

Avoir besoin de faire des heures supplémentaires, sans accord de l'employeur pour faire le travail demandé n'est pas vraiment une preuve d'efficacité professionnelle non plus .

Par de là, ce serait plutôt votre employeur qui pourrait se servir des éléments amenés.

L'employeur n'a pas besoin de vous exposer les motifs de la rupture de la période d'essai .

Seul le fait d'avoir la preuve d'avoir subi une discrimination permettrait d'en contester le bien fondé : les preuves ce sont des écrits , des témoignages, comme quoi c'est uniquement votre état de santé qui en est la cause .

C'est à l'employé qui conteste de le prouver .

Noter que rompre une période d'essai au retour d'un arrêt maladie , et même pendant un arrêt maladie n'est pas discriminatoire de fait tant qu'il y a des éléments objectifs concernant le travail attendu de l'employé, mais pas que (posture professionnelle, intégration dans l'équipe etc)

Par Henriri

Hello !

Malheureusement un employeur n'a aucune obligation de motiver* ou justifier* sa décision de mettre fin à une période d'essai (idem du côté du salarié). Si vous n'avez aucun élément probant (un écrit, le témoignage d'un salarié...) que ce serait votre congé maladie qui a déterminé la décision de votre employeur il vous est difficile de l'attaquer pour rupture abusive** de votre période d'essai.

* vous pouvez pourtant lui demander de le faire mais il n'a pas plus l'obligation de vous répondre alors.

** je ne vois d'ailleurs pas bien la notion de discrimination que vous évoquez (cf art L1132-1 du code du travail).

Curiosité : à quelle date avez-vous dû quitter l'entreprise et à quelle date devait se terminer votre période d'essai ?

A+