

CONFIRMER SON CHOIX GRÂCE À LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est une sécurité pour l'employeur comme pour le salarié afin de vérifier sa compatibilité sur le poste.

Au cours de la période d'essai, l'employeur évalue les compétences du salarié nouvellement embauché. Bien que non obligatoire, elle est fortement conseillée : elle doit alors être signalée de façon claire et précise dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche. Sa durée dépend du type de contrat et du poste concerné. Pour les Contrats à durée déterminée (CDD) de 6 mois et moins, elle ne peut excéder un jour calendrier par semaine de contrat dans une limite de 2 semaines. Pour les Contrats à durée indéterminée (CDI), elle est limitée à 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, et 4 mois pour les cadres. L'employeur a la possibilité d'imposer une période plus longue si cela est prévu par la convention collective signée avant le 26 juin 2008. Il a également le droit d'inscrire sur le contrat une période d'essai plus courte.

POSSIBLE RENOUVELLEMENT EN CDI

Dans le cas d'un CDI, l'employeur peut décider de renouveler la période d'essai si la convention collective ou un accord le prévoit. Cette possibilité doit alors être spécifiée dans le contrat de travail d'origine ou la lettre d'embauche. Cependant, l'accord du salarié sur ce renouvellement est impératif : il doit signer et mentionner en toutes lettres son accord au renouvellement de la période d'essai. De plus, cet accord doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai initiale.

DÉLAI DE PRÉVENANCE

Les deux parties peuvent rompre le contrat au cours de la période d'essai sans avoir à motiver leur choix ou à

NOTRE CONSEIL : N'hésitez pas à faire des points d'étape réguliers avec votre nouveau salarié afin d'anticiper les problématiques avant la fin de la période d'essai et trouver des solutions ou des alternatives si besoin.

verser d'indemnité. Cependant, cette rupture de la part de l'employeur ne peut pas avoir pour origine des facteurs extérieurs au salarié comme une baisse d'activité. Un délai de prévenance est prévu afin d'alerter l'autre partie de son souhait de rompre le contrat. Le salarié doit prévenir dans un délai de 24 heures s'il est présent depuis moins de 8 jours, et 48 heures dans le cas contraire. Toujours selon l'ancienneté du salarié, l'employeur dispose, quant à lui, entre 24 heures et 1 mois pour signaler au salarié qu'il n'est pas conservé à son poste. Si le temps de prévenance est dépassé par l'employeur, il ne doit pas prolonger la période d'essai pour autant, sinon le salarié est engagé. Ce dernier doit donc s'arrêter de travailler au dernier jour de la période d'essai convenue. En revanche, l'arrêt du 23 janvier 2013, confirmé par l'Ordonnance du 26 juin 2014, prévoit que l'employeur verse une indemnité au salarié. Celle-ci est

égale au montant du salaire et avantages perçus si le salarié avait conservé son poste jusqu'à l'expiration du délai et comprend aussi les congés payés.

PAS D'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

La rupture de la période d'essai doit être explicite dans sa forme. Il est conseillé de la transmettre en lettre recommandée : elle constitue alors une preuve indiscutable, tant sur la forme que sur la date de délivrance, et permet d'éviter des litiges. Dans le cas d'un CDD, la rupture du contrat au cours de la période d'essai ne conduit pas au versement d'indemnité de précarité par l'employeur. En revanche, au terme de la période d'essai et sans démarche contraire, le salarié est embauché. ■



www.librairietechnique.com

LA LIBRAIRIE DES PROS

Plus de 400 livres techniques et logiciels en
**Chaud, Froid, Énergies Renouvelables, Fluides,
Plomberie-Sanitaire...**