Image not found or type unknown

Le Covid-19 fragilise les périodes d'essai et promesses d'embauche

Actualité législative publié le **15/04/2020**, vu **959 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Entrées en vigueur le 26 mars dernier, les 25 ordonnances ont omis d'encadrer le sort des salariés en période d'essai et de ceux qui bénéficient d'une promesse d'embauche.

La crise sanitaire du coronavirus a des conséquences économiques sans précédent sur toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. Mettre fin à la période d'essai ou ne pas respecter une promesse d'embauche pourrait-il devenir un moyen, abusif, de réaliser des économies ?

Périodes d'essai : pas de surcroît de sécurité

Si l'employeur recrute un salarié et s'aperçoit, durant la période d'essai de ce dernier, qu'il ne pourra pas assumer ce poste au plan économique, il n'est en principe pas autorisé à y mettre fin pour ce motif. Mais le recours devant les prud'hommes , en ces circonstances, est en pratique peu utilisé par des employés dépourvus de preuves.

En ce domaine, l'état d'urgence sanitaire n'apporte pas de surcroît de sécurité aux salariés. Les recours immédiats sont d'ailleurs rendus impossibles par la fermeture, jusqu'à nouvel ordre, des conseils des prud'hommes. Or une période d'essai rompue n'ouvre pas obligatoirement de droits au chômage : il faudra considérer si le salarié était démissionnaire ou non de sa précédente fonction et tenir compte de la durée de ses anciennes cotisations.

Il est toutefois vivement conseillé aux employeurs de ne pas s'exposer à ce risque, d'autant que le salarié en période d'essai est éligible aux conditions du chômage partiel, au même titre que le reste des effectifs de l'entreprise. Suspendue par le chômage partiel, la période d'essai pourra, dans ce cas, reprendre à son issue, une activité effective étant indispensable à sa validation.

Une promesse d'embauche ferme vaut embauche

Le sort des personnes bénéficiaires d'une promesse d'embauche, avant le 17 mars, date d'entrée en confinement de la population française, est quelque peu différent.

La jurisprudence est claire : une promesse d'embauche vaut embauche. « Il est presque

impossible de revenir sur une offre d'embauche ferme et les ordonnances n'annoncent rien de nouveau sur ce sujet », confirme Laurence Renard. En pratique, les entreprises essaient de repousser la date de prise de poste à la fin du confinement. Les négociations se réalisent généralement de gré à gré et en bonne intelligence. « Si elles échouent, il pourrait être envisagé de mettre la personne, comptée alors dans les effectifs, au chômage partiel si besoin, mais avec tout de même des difficultés pratiques », développe la spécialiste en droit social.

L'employeur rompant une promesse d'embauche, faite avant la crise du coronavirus, prend donc juridiquement un risque important, quand bien même mettrait-il en avant, face aux prud'hommes, des conditions «extraordinaires». La notion de force majeure, pour rompre son engagement, semble difficile à appliquer à cette situation sanitaire. Les tribunaux ne l'ont jamais retenue lors de crises sanitaires précédentes, qu'il s'agisse de celle provoquée par le chikungunya ou par le SRAS.

Source : Les Echos

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Modifier un contrat de travail
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- La promesse d'embauche, un avant-contrat de travail
- Promesse d'embauche et proposition d'emploi : différences
- La rédaction d'un contrat de travail est-il obligatoire ? Et le contrat verbal ?
- Comment rédiger un contrat de travail ?
- Rédaction du contrat de travail : avantages en nature et frais professionnels
- Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité ?
- Qu'est-ce qu'une clause d'objectifs ou de quotas ?
- Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?
- Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?
- L'indemnité et la clause de non-concurrence
- Clause de mobilité : conditions de validité
- Refus d'application d'une clause de mobilité : conséquences
- Durée de la période d'essai
- Renouvellement de la période d'essai : possible ou pas ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés