Image not found or type unknown

Renouveler une période d'essai ?

Fiche pratique publié le **27/02/2015**, vu **800 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Renouveler une période d'essai n'est possible que dans certains cas. De plus, l'employeur doit veiller à respecter certaines règles sans quoi les juges considéreront que le salarié est embauché définitivement au terme de la période initiale.

Renouvellement possible sous conditions

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible que si un accord de branche étendu le prévoit (Code du travail, art. L. 1221-21). En l'absence de disposition conventionnelle, le renouvellement est interdit même si cette faculté est prévue dans le contrat de travail. De même, en l'absence de clause dans le contrat, le renouvellement ne sera pas possible même si la convention collective l'autorise.

Lorsque le renouvellement est possible, il doit être proposé et accepté par le salarié avant l'expiration de la période d'essai initiale. À défaut, le contrat est réputé conclu de façon définitive.

Renouvellement possible une seule fois

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible qu'une seule fois.

La durée totale de l'essai, renouvellement compris, ne doit pas dépasser le double de la durée initiale, soit :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Nécessité d'obtenir l'accord du salarié

Pour renouveler l'essai, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié. Il ne peut donc pas se borner à notifier le renouvellement au salarié. La seule apposition de la signature du salarié sur un document établi par l'employeur où il est notamment indiqué que la période d'essai est prolongée n'est pas non plus suffisante pour prouver son accord exprès.

En principe, la convention collective précise la forme du courrier de l'employeur. Compte tenu de la nécessité de recueillir l'accord exprès du salarié, la prudence commande de proposer le renouvellement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié n'a pas donné son accord exprès et que l'employeur met fin au contrat, il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés