



Période d'essais

Par CToad

Bonjour,

Je ne parviens pas à comprendre un point de droit ou son application pratique. Pourriez vous m'éclairer, s'il vous plait ? Un salarié est embauché avec période d'essai de 4 mois. Un peu avant l'issue de cette période de 4 mois l'essai n'est pas concluant du tout mais l'employeur souhaite laisser une autre chance au salarié, avec un meilleur accompagnement et des missions plus adaptées à sa personnalité (mais figurant dans l'intitulé du poste donc pas de changement à ce niveau là).

On en est à un peu plus de six mois de période d'essai et ce n'est toujours pas très concluant. Je sais qu'au delà de trois mois l'employeur a un délai de prévenance d'un mois s'il veut arrêter. Comment cela se passe t il donc ? l'employeur doit donc obligatoirement prendre sa décision avant la fin des 7 premiers mois pour assurer le délai de prévenance ? ou peut il se prononcer jusqu'à la fin du 8ème mois mais dans ce cas garder le salarié (du coup hors période d'essai ?) un mois de plus ?

Je précise que je ne suis pas RH mais juste spectateur d'une situation et que je me pose la question par simple curiosité.

Merci beaucoup de vos réponses qui amélioreront ma connaissance ;-)

CToad

Par kang74

Bonjour

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai jusqu'au dernier jour .
Si l'employé ne peut pas effectuer son délai de prevenance, il lui est simplement payé .

NB : le renouvellement de période d'essai ne se présume pas, il doit être rendu possible par le contrat ET il doit y avoir l'accord écrit de l'employé .

Enfin la période d'essai est rallongée des congés ou absences que l'employé a eu pendant celle ci .

Par CToad

Bonjour Kang,

un grand merci à vous !

NB : oui le renouvellement de la période d'essais a bien suivi le processus :
- il était possible par la convention et mentionné au contrat
- réunion avec le salarié pour expliquer la position de l'employeur,
- explication des nouvelles missions et moyens mis en ?uvre, ainsi que des attendus,
- accord signé du salarié pour un renouvellement dans ces conditions

Ainsi donc, ma hiérarchie a encore un peu de temps pour prendre une position.

Merci encore à vous, passez une bonne journée

CToad

Par janus2

l'employeur doit donc obligatoirement prendre sa décision avant la fin des 7 premiers mois pour assurer le délai de prévenance ? ou peut il se prononcer jusqu'à la fin du 8ème mois mais dans ce cas garder le salarié (du coup hors période d'essai ?) un mois de plus ?

Bonjour,

La période d'essai peut être rompue jusqu'au dernier moment de celle-ci, sinon, parler d'une période d'essai, par exemple, de 4 mois, n'aurait aucun sens si l'employeur ne pouvait plus la rompre après 3 mois.

Pour ce qui est du délai de prévenance, celui-ci ne peut pas avoir pour effet de faire travailler le salarié au delà de la période d'essai. Donc soit il reste suffisamment de temps pour que le salarié travaille durant ce délai, soit il n'y a pas assez de temps et le salarié termine au maximum à la fin de la période d'essai et touche une indemnité pour la partie du délai de prévenance non travaillé.