



Rupture de période d'essai par l'employeur

Par liljaaaa

Bonjour,

Je souhaiterais s'il vous plait avoir des renseignements sur ces points dans le cadre d'un CDI:

- Comment les congés (sans solde et RTT) sont-elles prises en compte dans le cadre d'une période d'essai? Par exemple un congé sans solde d'une journée et RTT de 2.5 jours. Est-ce que la fin d'une période d'essai est repoussée au nombre équivalent de jours de congés pris?
- La durée légale d'une période d'essai pour un cadre ingénieur correspond-elle à celle fixée par la convention collective? Par exemple sur le contrat de travail signé par l'employeur et le salarié (aucune mention de la durée de la période d'essai lors de l'entretien d'embauche) il est prévu une période d'essai de 4 mois renouvelable alors que la convention collective de l'entreprise (N° 1486) prévoit maximum 3 mois.
- Un employeur peut-il mettre fin à une période d'essai le dernier jour sans délai de prévenance avec indemnités compensatrices (délai de prévenance et congés payés)?

Je vous remercie par avance pour votre réponse.

Par Juliepid27

Bonjour

Il y a deux manières de décompter une période d'essai, au calendrier en jours ouvrés/ouvrables soit en jours travaillés.

Généralement les modalités de décompte sont stipulées dans le contrat de travail ou figurent dans la convention collective.

La durée légale de période d'essai correspond à ce qui est inscrit dans la convention collective, si l'employeur a imposé une période d'essai de 4 mois sans avoir acte de son renouvellement alors que la convention stipule 3 renouvelables, la période d'essai était abusive et le salarié peut être en CDI de fait depuis l'expiration des 3 mois.

L'employeur peut mettre fin sans délai de prévenance si il paie une indemnité correspondant à un mois de salaire qui vient compléter le délai de prévenance.

Par Juliepid27

Bonjour

Il y a deux manières de décompter une période d'essai, au calendrier en jours ouvrés/ouvrables soit en jours travaillés.

Généralement les modalités de décompte sont stipulées dans le contrat de travail ou figurent dans la convention collective.

La durée légale de période d'essai correspond à ce qui est inscrit dans la convention collective, si l'employeur a imposé une période d'essai de 4 mois sans avoir acte de son renouvellement alors que la convention stipule 3 renouvelables, la période d'essai était abusive et le salarié peut être en CDI de fait depuis l'expiration des 3 mois.

L'employeur peut mettre fin sans délai de prévenance si il paie une indemnité correspondant à un mois de salaire qui vient compléter le délai de prévenance.

Par liljaaaa

Merci @Juliepj27 pour votre réponse. L'employeur n'a pas fait acte du renouvellement de la période d'essai. Est-ce qu'une période d'essai abusive est attaquable en justice?