

Renouvellement de période d'essai

L'employeur peut-il renouveler une période d'essai sans l'accord du salarié ?

Période d'essai et son renouvellement : définition

La période d'essai permet d'évaluer les compétences du salarié dans son travail.

La faculté de renouveler la période d'essai ne se présume pas. Le renouvellement doit être expressément stipulé dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement (Code du travail, art. L. 1221-23).

Le contrat de travail ne peut qu'envisager le renouvellement. Le renouvellement ne peut pas être prévu dès la conclusion du contrat.

Renouvellement de la période d'essai : il doit être prévu par un accord de branche étendu !

Avant de prévoir une clause de renouvellement de la période d'essai dans le contrat de travail, l'employeur doit consulter votre convention collective. En effet, 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 d'un tel accord de branche, il est impossible d'inclure au contrat une clause de renouvellement, même avec l'autorisation du salarié.

Si votre convention collective prévoit cette possibilité, cela n'est toutefois pas suffisant.

Non, le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire qu'avec l'accord exprès du salarié. Ce dernier doit être clair et non équivoque.

La rupture du contrat de travail, pendant le renouvellement de la période d'essai, peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il n'y a pas eu accord exprès du salarié.

NOTEZ-LE :

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 suffisante pour prouver son accord exprès. Il est donc conseillé de demander au salarié un courrier dans lequel il indique clairement son accord de renouveler ou non sa période d'essai.

Signer une rupture conventionnelle sans entretien ?

Rupture conventionnelle : l'absence d'entretien entraîne la nullité de la convention

La rupture conventionnelle procède d'une volonté commune des parties de rompre le contrat de travail. Cette convention est le fruit de la concertation entre employeur et salarié, ce qui suppose une discussion, et donc un ou plusieurs entretiens.

Le ou les entretiens qui précèdent la conclusion de la convention de rupture conventionnelle est une mesure mise en place pour garantir la liberté du consentement des parties. Lors de ce ou ces entretiens, l'employeur et le salarié conviennent des conditions de la rupture, du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pour les juges, l'entretien est une condition substantielle de la rupture conventionnelle.

Non, vous ne pouvez pas signer une rupture conventionnelle sans avoir organisé au moins un entretien.

Si vous signez une convention de rupture conventionnelle sans entretien, la rupture conventionnelle sera nulle.

Rupture conventionnelle : preuve de l'entretien

Dans le formulaire de demande d'homologation, il doit être précisé la date des entretiens, ainsi que l'identité des personnes ayant assisté le salarié et l'employeur. Ce formulaire est signé par le salarié et vous-même, ce qui laisse présumer l'existence de ce ou ces entretiens.

NOTEZ-LE :

Si l'une des parties conteste qu'il y ait eu un entretien, elle doit prouver son absence. Ainsi si le salarié demande la nullité de la rupture conventionnelle en raison du défaut d'entretien, il lui revient de rapporter la preuve de cette absence.

