

Ciel e-Service Paye



Facilitez-vous la paye !

Facilitez-vous la paye !

La période d'essai

Et tout devient facile

ciel!



Elle permet à l'employeur de tester les compétences de son salarié tandis que le salarié a la possibilité d'apprécier ses fonctions et son cadre de travail.

Aujourd'hui la quasi-totalité des contrats de travail débutent par une période d'essai, pourtant peu d'employeurs connaissent réellement les modalités à suivre.

I) Les informations clés

A) Le fonctionnement

Contrairement aux idées reçues, **une période d'essai n'est pas obligatoire !** Elle est simplement recommandée. L'employeur souhaitant en prévoir une doit le **stipuler par écrit** dans le contrat de travail et/ou la lettre d'engagement *en indiquant sa durée et les conditions d'un éventuel renouvellement*. A défaut, la nouvelle recrue sera considérée comme étant employée de façon définitive.

Pour une personne déjà employée par l'entreprise et changeant de poste, une variante de la période d'essai est possible : il s'agit d'une **période probatoire**. L'entreprise peut mettre fin à cette période à condition que le salarié puisse retrouver sa fonction initiale.

B) La durée d'une période d'essai

Très réglementée, elle varie en fonction de nombreux critères tels que la fonction occupée par l'employé, le type de contrat de travail ou la convention collective et les accords de branches applicables à l'entreprise.

1) S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

2) S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD), la durée maximale est réduite à :

- 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines maximum pour les CDD inférieurs à six mois,
- 1 mois pour les CDD supérieurs à 6 mois.

*Cette durée correspond à un **temps de travail effectif**, cela signifie que toute période de suspension du contrat (congé, maladie...) rallonge d'autant sa durée initiale.*

II) Les différentes issues possibles

A) La poursuite du contrat

A l'issue de cette période et dans la meilleure des situations, la poursuite de contrat se fait automatiquement : le salarié est alors considéré comme étant embauché de façon définitive. La nouvelle recrue convient parfaitement au poste et celle-ci apprécie son environnement de travail. Il ne reste plus qu'à finir son intégration...

Rappelons que pour une entreprise, un nouvel arrivant implique aussi quelques formalités :

- 1) Le choix et la rédaction du contrat de travail,
- 2) La création de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE),
- 3) La prise en compte du salarié dans la gestion du personnel et les processus de Paye/RH...



B) La rupture

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment par l'une des parties. Néanmoins, même si aucune justification n'est demandée, il faut obligatoirement respecter un **délai de prévenance**. Ce dernier diffère en fonction de la partie ayant demandé l'arrêt du contrat.

- 1) La rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai égal au minimum à :
 - 24 h en cas de présence du salarié inférieure à 8 jours,
 - 48 h pour une présence entre 8 jours et 1 mois,
 - 2 semaines après un mois de présence,
 - 1 mois après 3 mois de présence.

A noter que la rupture ne peut pas s'effectuer lorsque le salarié est absent en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident : l'employeur doit attendre son retour sauf si cela concerne une faute grave ou un motif économique.

Mais un employeur peut refuser de poursuivre un contrat lorsqu'une salariée est enceinte ou en congé maternité à condition que la raison de la rupture ne soit pas liée à son état.

- 2) La rupture est à l'initiative du salarié, ce dernier possède un délai de prévenance de 48 heures voire 24 heures si son temps de présence est inférieur à 8 jours.

C) Le renouvellement de la période d'essai

Tout d'abord, un renouvellement de la période d'essai est possible si :

- Le salarié occupe un CDI,
- La possibilité de renouvellement de la période est évoquée dans le contrat,
- La convention collective ou l'accord de branche le permet.

Ensuite, plusieurs étapes sont à suivre :

- 1) L'employeur remet au collaborateur, en mains propres, le courrier de renouvellement.
- 2) Le salarié l'accepte. Sans son accord, aucune prolongation n'est possible.

Recommandation : l'entreprise doit anticiper le renouvellement de la période afin de pouvoir obtenir l'accord du salarié avant la fin de la période prévue.

La durée totale de la période ne peut pas excéder le double de la durée initiale soit :

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

Vous avez recruté, comment faire simplement la paye désormais ?

Aujourd'hui en France plus d'une entreprise sur deux choisit de confier à un prestataire externe la prise en charge de tout ou partie de ses processus Ressources Humaines.

Cela peut concerner l'infrastructure technologique, les solutions logicielles et/ou les ressources humaines associées à ces processus. Les tâches associées à la gestion et au traitement de la paye sont fortement administratives, répétitives et chronophages.



DOSSIER

La période d'essai

Le contexte réglementaire et législatif complexe et mouvant favorise une externalisation croissante de ce domaine.

Ciel propose une solution d'externalisation partielle de gestion de la paye.

Avec Ciel e-Service Paye vous réalisez simplement vos bulletins **via Internet** tout en bénéficiant de **l'accompagnement d'une équipe de spécialistes**.

Pour en savoir plus : <http://www.ciel.com/ciel-e-service-paye.aspx>

Sources :

- www.legifrance.gouv.fr
- « Renouvelez une période d'essai sans faux pas », La revue fiduciaire, n°231, juin 2011
Dictionnaire paye 2010, Collection

Et tout devient facile

