

Note explicative sur la période d'essai.

L'employeur a la possibilité de prolonger une fois la période d'essai. La durée de la période renouvelée est toujours la même que celle de la période initiale.

Il n'y a pas lieu d'informer le service paye du renouvellement de la période d'essai d'un salarié.

Obligation et/ou Intérêt à prolonger la période d'essai :

Il est obligatoire de la prolonger dans le cas de pièces manquantes au dossier d'installation (titre de séjour non fourni, autorisation de travail pour les salariés de nationalité algérienne non fournie, diplôme BAC non fourni, RIB non conforme, ...). A la fin de la période d'essai, si les pièces sont toujours manquantes, il faudra rompre le contrat dans ASSED au motif "fin de période d'essai" et nous transmettre l'information en paye.

Nous vous conseillons fortement de prolonger la période d'essai si vous avez un doute sur la façon de servir du salarié.

L'intérêt est pour les deux parties : la rupture en période d'essai n'étant pas pénalisante pour le salarié. Elle évite, pour l'employeur, la démarche de saisie de la Commission paritaire, le contrat ne pouvant plus être rompu après la fin de la période d'essai sans procédure de licenciement.

Nous vous conseillons également de prolonger la période d'essai si celle-ci s'est effectuée en grande partie sur une période de vacances scolaires. La période d'essai n'est pas décalée si le recrutement intervient avant les congés scolaires. Il est donc logique d'informer votre salarié de sa prolongation.

Le calcul de la période d'essai en jours ouvrés

La période d'essai est de 30 jours ouvrés (article 3 du contrat de travail). Elle se calcule en nombre de jours ouvrés.

- Si votre établissement est ouvert du lundi au vendredi, vous comptez 5 jours ouvrés par semaine. Cela fait une fin de période d'essai **le mardi 12 octobre 2021** au soir (pour un contrat débutant au 01/09/2021).

- Si votre établissement est ouvert du lundi au samedi, vous comptez 6 jours ouvrés par semaine pour les seuls AED qui travaillent le samedi. Cela fait une fin de période d'essai le mardi 5 octobre 2021 (pour un contrat débutant au 01/09/2021).

- Si votre établissement a un internat qui accueille les élèves le dimanche soir, surveillés par un personnel AED, vous comptez 7 jours ouvrés pour seulement cet AED.

Il faut donc effectivement faire du cas par cas pour les cas du samedi et du dimanche. En revanche, les 5 jours ouvrés du lundi au vendredi sont les mêmes pour tous les salariés, indépendamment de leur emploi du temps.

Le calcul de la période d'essai en cas d'arrêt maladie

La période d'essai n'est pas comptabilisée durant les jours d'arrêts maladie. Elle se décale donc d'autant de jours ouvrés pris en maladie.

Le calcul de la période d'essai en cas de vacances scolaires

Les vacances scolaires sont comptabilisées dans la période d'essai. Il n'est donc pas judicieux de recruter un salarié avant une période de congés scolaires.