

SOMMAIRE :

- Rupture de la période d'essai – Délais et indemnisation du salarié
- Rédaction des PV lors des élections professionnelles – Obligations – Nullité

Rupture de la période d'essai

Une ordonnance du 26 juin 2014 est venue apporter des précisions, relatives à la rupture de la période d'essai, dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

1. Lorsque des délais de prévenance conventionnels existent, le Ministère du travail indique que le délai de prévenance légal s'applique, même dans le cas où celui qui était prévu conventionnellement était plus court ou plus long. En d'autres termes, le **délai de prévenance conventionnel est inopposable**.

2. Le **délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus pour l'employeur**. En revanche, lorsque c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture, le délai de prévenance **pourra avoir pour effet de dépasser la durée maximale** de la période d'essai.

3. **En cas de non-respect du délai de prévenance**, le salarié peut prétendre (sauf en cas de faute grave) à une **indemnité compensatrice**, égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Jurisprudence

ACTU: Le procès-verbal des élections professionnelles ne peut pas être rédigé par un tiers - *Chambre sociale de la Cour de cassation, 2 juillet 2014, n°13-60.218* : En matière d'élections professionnelles (délégués du personnel, Comité d'entreprise, CHSCT ...), les procès-verbaux doivent être **établis** par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisis par lui. La rédaction des PV opérée par un tiers est une **cause de nullité** des élections.

N.B : Pour davantage de renseignements ou l'accès aux notes d'information détaillées, n'hésitez pas à contacter le cabinet !