



## QUELLES SONT LES RÈGLES D'UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

Selon le Code du travail, « la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

### QUELLES CONDITIONS DE VALIDITÉ ?

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Pour les salariés en CDI, la période d'essai n'est pas obligatoire. Lorsqu'elle est prévue, elle ne peut excéder deux mois pour les ouvriers/employés ; trois mois pour les agents de maîtrise/techniciens ; quatre mois pour les cadres. Il est possible de renouveler la période d'essai une fois si un accord de branche étendu le prévoit (un accord d'entreprise n'est pas valable). Renouvellement compris, elle ne peut pas dépasser quatre mois (ouvriers/employés) ; six mois (agents de maîtrise/techniciens) ; huit mois (cadres).

Pour les salariés en CDD, la durée maximale de la période d'essai varie selon la durée du contrat de travail et la nature du CDD.

- CDD à terme précis : un jour par semaine de contrat de travail dans la limite de deux semaines pour un contrat inférieur à six mois ; un jour par semaine, dans la limite de un mois, pour un contrat supérieur à six mois.
- CDD à terme imprécis : la durée maximale est calculée par rapport à la durée minimale du contrat de travail.

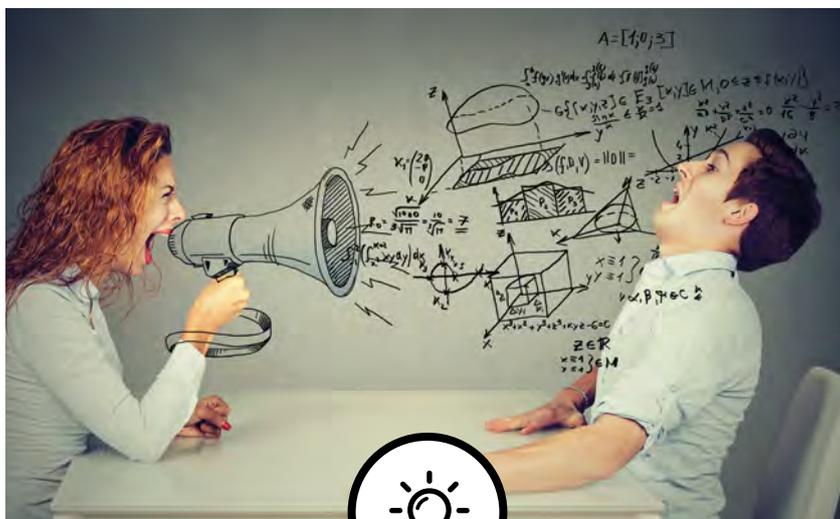
Pour les salariés intérimaires, la durée maximale de la période d'essai varie entre deux et quinze jours.

### COMMENT LA ROMPRE ?

La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou le salarié, sans exposer de motif particulier et sans indemnité. À l'initiative de l'employeur, il doit en informer le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures en deçà de huit jours de présence ; à 48 h (huit jours à un mois de présence) ; à deux semaines (après un mois de présence) ; à un mois (après trois mois de présence). À noter : la convention collective ou le contrat de travail peuvent imposer un délai supérieur.

À l'initiative du salarié, il doit respecter un délai de prévenance égal à 24 h (présence dans l'entreprise inférieure à huit jours) et à 48 h à partir de huit jours de présence.

Franck Boissart



## QU'EST-CE QU'UN RÉFÉRENT HARCELEMENT EN ENTREPRISE ?

### COMMENT EST-IL DÉSIGNÉ ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Code du travail prévoit la désignation, par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### QUELLES SONT SES MISSIONS ?

- La loi confère une double mission à ce référent, consistant à lutter contre :
- le harcèlement sexuel, qui vise les « propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à la dignité de la personne (...), ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » ;
  - les agissements sexistes, définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

En revanche, la loi ne prévoit pas les actions concrètes qu'il peut réaliser pour remplir cette mission laquelle, en toute logique, comporte un rôle de prévention et, le cas échéant, d'accompagnement des victimes.

### QUELS SONT SES MOYENS D'ACTION ?

- Pour agir en matière de prévention, les actions sont multiples, notamment :
- proposer au CSE et/ou à la direction de mener des actions de sensibilisation (vidéos, campagnes de communication, guides de sensibilisation...);
  - participer à l'élaboration d'une procédure d'alerte et de sanctions internes ;
  - veiller, en tant que membre du CSE, à ce que l'instance soit consultée sur le document unique d'évaluation des risques (DUER) et, lorsqu'elle est consultée sur le programme annuel de prévention, à ce que ces sujets soient abordés.

En termes d'accompagnement, le référent pourra être amené à écouter les victimes, les conseiller, rassembler les éléments et les faits précis caractérisant la situation, et rediriger la victime vers le bon interlocuteur : médecin, médecin du travail, association, défenseur des droits, inspection du travail...

Pour cette mission, le référent ne bénéficie que des moyens mis à disposition des membres du CSE : heures de délégation et de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Pour la CFE-CGC, il peut donc être utile d'élargir la mission du référent à toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, et de négocier des moyens (heures de délégation, formation spécifique) nécessaires à la bonne réalisation de ces missions.

Emérance Haushalter