Période d'essai Syntec : le guide complet

Description

La [période d'essai](#) poursuit les objectifs suivants :

- L'évaluation des aptitudes du salarié par l'employeur, notamment au regard de son expérience ;
- au salarié d'apprécier si ses fonctions lui conviennent.

La période d'essai est facultative. Au cours de cette période, le salarié comme l'employeur peuvent décider d'arrêter le [contrat de travail](#) . Dans ce cas, il n'est pas utile de justifier d'un motif de rupture.

La convention collective Syntec est une [convention collective](#) applicable aux entreprises ayant pour activité principale l'ingénierie, le conseil et le service informatique. Concernant les règles encadrant la période d'essai, il faut combiner le Code du travail et la convention collective Syntec, en appliquant celles qui seraient le plus favorable au salarié.

Durée de la période d'essai : dispositions légales ou conventionnelles ?

La durée de la période d'essai se calcule en fonction du **temps de présence au sein de l'entreprise**. C'est la raison pour laquelle, en cas de [suspension du contrat](#) (ex: maladie, congés), la période d'essai sera prolongée.

Selon la **classification conventionnelle du salarié**, le temps de période d'essai va varier. La convention collective Syntec distingue les :

- **ETAM** (employés, techniciens et agents de maîtrise) ;
- **IC** (ingénieurs et cadres).

En pratique, les employés sont les ETAM ayant un coefficient compris entre 200 et 355. Les techniciens ou agents de maîtrise sont ceux ayant un coefficient compris entre 400 et 500.

La convention collective Syntec date du 15 décembre 1987. Depuis le 25 juin 2008,

les durées légales **se sont substituées aux durées plus courtes prévues dans la convention collective syntec.**

Zoom : le temps d'une période d'essai prévue par la Convention collective Syntec était de 1 mois pour les ETAM de coefficient 200 à 355, de 2 mois pour les ETAM de 400 à 500 et de 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

Ce sont donc les **durées maximales prévues par le Code du travail** qui s'appliqueront :

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

Classification	Convention collective Syntec	Code du travail	Que doit-on appliquer ?
Employés	1 mois	2 mois	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	2 mois	3 mois	3 mois
Ingénieurs et cadres	3 mois	4 mois	4 mois

La période d'essai prévue par la convention collective Syntec est-elle renouvelable ?

La période d'essai est **renouvelable une seule fois**. Le [renouvellement](#) ne doit être effectué qu'après l'obtention d'un accord explicite du salarié.

Conditions de renouvellement

Le renouvellement **de la période d'essai n'est possible que si les conditions suivantes** sont remplies :

- Ce renouvellement doit être **prévu par un accord de branche** (en l'espèce, à l'[article 7 de la Convention collective Syntec](#)) ;
- Le renouvellement est prévu dans le **contrat de travail ou la lettre d'engagement** ;
- Le salarié a donné son **accord écrit** pour renouveler la période d'essai.

Comme vu précédemment, la durée de la période d'essai, prévue dans la convention collective Syntec, varie en fonction de la **classification conventionnelle du salarié**. La durée de la période d'essai sera prolongée d'une période équivalente.

Renouvellement de la période d'essai : dispositions légales ou conventionnelles ?

La durée du renouvellement de la période d'essai prévue par la [convention collective Syntec](#) étant **plus courte que la durée légale**, on applique, par principe, les dispositions du Code du travail.

Zoom : il est possible de prévoir une durée inférieure à celle qui est fixée dans le Code du travail, par voie contractuelle ou par le biais d'une lettre d'engagement.

Conformément à l'[article L.1221-21 du Code du travail](#), la durée de la période d'essai, comprenant l'éventuel renouvellement, ne peut pas être supérieure à :

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

Rupture de la période d'essai Syntec : quel est le délai de prévenance à respecter ?

Un délai de prévenance est un délai de préavis que l'employeur ou le salarié doivent **respecter lorsqu'ils souhaitent mettre un terme au contrat de travail** qui les lie.

Zoom : Le contrat prend fin au terme du délai de prévenance et au plus tard à l'expiration de la période d'essai. La poursuite du contrat au-delà du terme de la période d'essai donne naissance à un nouveau [CDI](#). Il ne pourra donc être rompu par l'employeur que par un [licenciement](#).

La durée du délai de prévenance **diffère selon la partie à l'initiative de la rupture** et la durée de période d'essai effectuée.

La rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur

Ainsi, pour les cas de rupture à l'initiative de l'employeur, la **durée du délai de prévenance applicable est calculée comme suit**

, à la date de rupture envisagée de la période d'essai :

- entre 1 et 7 jours de présence : 24 heures
- entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 heures
- entre 1 et moins de 3 mois de présence : 2 semaines
- entre 3 mois et moins de 4 mois de présence : 4 semaines
- entre 4 mois et moins de 5 mois de présence : 4 semaines
- entre 5 mois et moins de 6 mois de présence : 5 semaines
- entre 6 mois et moins de 7 mois de présence : 6 semaines
- entre 7 mois et moins de 8 mois de présence : 7 semaines

Zoom : En cas d'irrespect du délai de prévenance, le salarié a droit, sauf faute grave, à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages perçus par le salarié s'il avait exécuté le préavis, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

La fin de la période d'essai du du fait du salarié

Le salarié doit prévenir l'employeur au moins :

- 24h à l'avance s'il est présent depuis moins de 8 jours ;
- 48h dans le cas contraire.

Lire aussi : [La grille de salaire du Syntec](#) ; La [clause de non-concurrence Syntec](#)