

FAIRE PRENDRE EN COMPTE UNE PÉRIODE DE STAGE DANS SA PÉRIODE D'ESSAI

◆ Qui est CONCERNÉ ?

Tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée par l'entreprise dans lequel il a effectué avant son embauche un stage « de fin d'études ».

◆ Réduction de la période d'essai :

En cas d'une embauche faisant suite à un stage de fin d'études, la durée de ce stage est déduite de la durée de la période d'essai.

Cette réduction de durée ne doit pas excéder la moitié de la durée totale de la période d'essai – sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables au salarié (voir fiche n°3 sur la période d'essai).

Exemple :

Un jeune effectue un stage de trois mois pour obtenir son BTS ; après obtention de son BTS, l'entreprise où il a effectué son stage l'embauche avec une période d'essai comme technicien.

En tant normal, une telle embauche peut se faire avec une période d'essai de trois mois maximum. Le jeune concerné bénéficiera donc d'une réduction de sa période d'essai à un mois et demi (moitié maximum), sauf si un accord de branche ou d'entreprise aura fixé une règle plus avantageuse.

◆ Conditions requises

Le stage doit avoir été effectué dans le cadre d'un cursus de formation lors de la dernière année d'études :

- Il s'agit donc d'un stage intégré explicitement dans le cursus diplômant, le faire apparaître clairement dans la rédaction de la convention de stage ne peut qu'éviter les conflits ultérieurs ;
- Le stage doit avoir eu lieu lors de la dernière année d'études, pas nécessairement en fin d'année « scolaire ».

Première étape pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise, la négociation dans les entreprises et dans les branches doit permettre de développer d'autres mesures, y compris la prise en compte de la totalité du stage dans la période d'essai.

Textes de référence :

1. Article 3a de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Article L 1221-24 du Code du travail