

# La période d'essai dans le catering peut-elle être renouvelée ?

## Réponse courte

La période d'essai dans le secteur du catering **ne peut pas être renouvelée**. L'article 2.5 de la CCT Catering 2024-2027 l'interdit expressément. Cette interdiction s'applique quelles que soient les circonstances, y compris si l'employeur ou le salarié estiment que la durée initiale n'a pas suffi pour évaluer correctement les compétences.

La seule situation pouvant allonger la période d'essai est la **suspension** du contrat (maladie, accident, congé). Dans ce cas, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à la suspension, avec un maximum d'**un mois** de prolongation. Cette prolongation automatique ne constitue pas un renouvellement mais un décalage du terme de l'essai, comme le prévoit le régime de maladie pendant la période d'essai.

## Définition

Le **renouvellement de la période d'essai** consisterait à convenir d'une nouvelle période d'essai à l'issue de la première, ce qui est formellement interdit par la CCT Catering. La **prolongation pour suspension**, en revanche, est un mécanisme distinct qui décale le terme de la période d'essai pour compenser les jours où le salarié n'a pas pu être évalué, dans la limite stricte d'un mois.

## Questions fréquentes

### Existe-t-il un cas où la période d'essai peut être prolongée dans le catering ?

Oui, en cas de suspension du contrat (maladie, accident, congé). La période d'essai est alors prolongée d'une durée égale à la suspension, dans la limite stricte d'un mois. Cette prolongation automatique ne constitue pas un renouvellement mais un simple décalage du terme.

### La période d'essai dans le catering peut-elle être renouvelée ?

Non. L'article 2.5 de la CCT Catering 2024-2027 interdit expressément le renouvellement de la période d'essai, quelles que soient les circonstances. Un renouvellement convenu entre les parties serait nul de plein droit ; le salarié serait alors considéré comme ayant terminé son essai à la date initiale.

### Peut-on prévoir une nouvelle période d'essai pour un salarié du catering qui change de poste ?

Oui, une nouvelle période d'essai est possible uniquement pour un poste différent au sein de la même entreprise. Le changement de poste doit être substantiel et formalisé par un nouveau contrat de travail, distinct du contrat initial qui reste interdit de renouvellement.

### Que doit faire l'employeur si l'essai initial est insuffisant pour évaluer le salarié dans le catering ?

L'employeur doit suivre la procédure de licenciement ordinaire avec préavis s'il souhaite mettre fin au contrat. Le renouvellement étant interdit, il est essentiel de fixer dès le départ une durée d'essai initiale adaptée au poste et d'organiser l'évaluation suffisamment tôt.

### Quelle est la différence entre prolongation et renouvellement de la période d'essai dans le catering ?

Le renouvellement consisterait à convenir d'une nouvelle période d'essai, ce qui est interdit. La prolongation pour suspension décale automatiquement le terme initial pour compenser les jours non travaillés, dans la limite d'un mois. Seule la prolongation est autorisée par la CCT Catering.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de renouvellement coexiste avec la possibilité de prolongation en cas de suspension.

Situation	Règle applicable
Renouvellement	Interdit (art. 2.5 CCT)
Prolongation pour suspension	Autorisée, durée égale à la suspension
Plafond de prolongation	Maximum 1 mois
Accord des parties	Ne peut pas déroger à l'interdiction de renouvellement
Nouveau contrat	Une nouvelle période d'essai est possible uniquement pour un poste différent

## Modalités pratiques

L'employeur doit gérer la période d'essai en tenant compte de ces restrictions.

Aspect	Détail
Durée initiale	Fixée au contrat conformément à l'art. <a href="#">L.121-5</a>
Suivi	Calcul précis du terme en tenant compte des éventuelles suspensions
Suspension	Reporter le terme de l'essai de la durée exacte de la suspension
Plafond	Ne pas dépasser 1 mois de prolongation même si la suspension est plus longue
Documentation	Conserver les justificatifs de suspension (certificats médicaux, etc.)
Évaluation	Organiser l'évaluation avant le terme (initial ou prolongé) de l'essai

## Pratiques et recommandations

**Fixer** une durée d'essai initiale adaptée au poste dès la rédaction du contrat, en sachant qu'aucun renouvellement ne sera possible.

**Calculer** avec précision le nouveau terme de la période d'essai en cas de suspension, sans jamais dépasser le plafond d'un mois de prolongation.

**Documenter** toutes les suspensions intervenues pendant la période d'essai afin de justifier le calcul du terme effectif en cas de contestation.

**Évaluer** le salarié suffisamment tôt pour prendre une décision éclairée avant l'expiration de la période d'essai, compte tenu de l'impossibilité de la renouveler et en tenant compte de la protection des 2 premières semaines.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 2.5 CCT Catering 2024-2027</b>	Interdiction de renouvellement, prolongation limitée à 1 mois
<b>Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail</b>	Régime de la période d'essai
<b>Art. 3.3 CCT Catering 2024-2027</b>	Résiliation pendant la période d'essai

Un renouvellement de la période d'essai convenu entre les parties serait nul de plein droit. Le salarié serait considéré comme ayant terminé sa période d'essai à la date initiale prévue. L'employeur qui souhaite se séparer d'un salarié après la période d'essai doit suivre la procédure de licenciement ordinaire avec préavis.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.