



LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle n'est pas obligatoire. Sa durée varie en fonction du type de contrat et de la catégorie professionnelle du salarié. Elle peut être renouvelée, sous conditions, et rompue de manière anticipée, dans le respect des règles spécifiques prévues par la loi.

I. CONDITIONS ET VALIDITE DE LA PERIODE D'ESSAI

► QUAND ET COMMENT PREVOIR LA PERIODE D'ESSAI ?

► **La période d'essai doit être prévue au plus tard au moment de l'embauche**

- La période d'essai - comme la possibilité de la renouveler ne se présume pas.
- La période d'essai n'est pas obligatoire. Cependant, elle s'impose à tout salarié en CDI, en CDD ou en contrat temporaire, dès lors qu'elle est expressément prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement (signés).
- L'employeur qui invoque son existence doit en apporter la preuve.
- Elle doit donc être expressément stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.



En l'absence de mention de la période d'essai sur le contrat ou la lettre d'engagement (promesse d'embauche), elle est inopposable au salarié, et cela même si la convention collective applicable la prévoit.

► LES CAS OU IL EST IMPOSSIBLE DE PREVOIR UNE PERIODE D'ESSAI

► **Certaines situations équivalent à une période d'essai, il n'est donc pas possible d'en invoquer une dans les cas suivants :**

- ✓ A l'issue d'un contrat d'apprentissage en cas d'embauche en CDI, CDD ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise (sauf dispositions conventionnelles contraires) ;
- ✓ En cas de contrats successifs portant sur le même poste entre le salarié et l'employeur ;
- ✓ En cas de changement d'emploi ou de fonctions dans le cadre du même contrat (mutation, promotion, rétrogradation) ;
- ✓ En cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur ne peut imposer de période d'essai au salarié dont le contrat de travail est transféré puisque c'est le même contrat de travail qui se poursuit.

II. DUREE, RENOUVELLEMENT ET DECOMPTE DE LA PERIODE D'ESSAI

► DUREE

- ▶ La durée de la période d'essai est fixée par les parties au contrat de travail dans les limites maximales légales ou, le cas échéant, conventionnelles.
- ▶ La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.



Remarque :

La possibilité de renouvellement doit être **expressément** stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

- ▶ Les durées prévues par la Loi sont les suivantes :
- Pour les CDI Contrats à durée indéterminée :
 - ✓ Deux mois pour les ouvriers et les employés – renouvelables une fois soit 4 mois maximum ;
 - ✓ Trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens– renouvelables une fois soit 6 mois maximum ;
 - ✓ Quatre mois pour les cadres – renouvelables une fois soit 8 mois maximum.



Remarque :

La période d'essai est renouvelable une fois pour les CDI si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- la possibilité de renouveler la période d'essai est prévue par accord de branche étendu ;
- cette possibilité est clairement rappelée dans le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) ;
- le salarié manifeste son accord exprès pour la renouveler, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel.

Le renouvellement nécessite donc l'accord exprès du salarié qui doit être clair et non équivoque. Cet accord doit être demandé au cours et avant la fin de la période d'essai initiale.

- Pour les CDD Contrats à durée déterminée :
 - ✓ Un jour par semaine dans la limite de :
 - De deux semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à six mois
 - D'un mois si la durée initiale du contrat est supérieure à six mois (sauf si la convention collective ou l'usage prévoit une durée inférieure).



Remarque :

Lorsque le CDD ne comporte pas de termes précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.



Point de vigilance :

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai plus courte que celle prévue par la loi ou par la convention collective **mais pas une durée plus longue.**

► **DECOMPTE**

- ▶ **La période d'essai débute obligatoirement au commencement de l'exécution du contrat de travail.**
- Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.
- La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire). Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.
 - Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).
 - Si le salarié prend ses fonctions avant la date de signature du contrat, l'essai débutera alors à cette prise de fonctions.

► **ABSENCES DURANT LA PERIODE D'ESSAI**

- ▶ **En cas d'absence au cours de la période d'essai la jurisprudence admet la possibilité de prolonger l'essai d'une durée équivalente à la durée de l'absence, calculée au jour près.**
- Les cas concernés sont les suivants :
 - ✓ Maladie
 - ✓ Accident du travail
 - ✓ Accident de trajet
 - ✓ Prise de congé payé annuel
 - ✓ Fermeture annuelle de l'entreprise
 - ✓ Congé sans solde

III. RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

► PROCEDURE

- ▶ **Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié.**
- ✓ Ils n'ont pas l'obligation de motiver leurs raisons.
- ✓ Les formalités liées à la rupture du contrat sont simplifiées : pas besoin de justifier ni de respecter la procédure de licenciement. Il n'y a pas non plus à verser d'indemnités de licenciement.
- ▶ **Aucune procédure particulière de rupture n'est imposée à l'employeur ou au salarié qui souhaite rompre la période d'essai, sauf :**
- ✓ Si des dispositions de la convention collective en prévoient ;
- ✓ En cas de rupture de la période d'essai pour motif disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire et convoquer le salarié à un entretien préalable.
- ✓ En cas de rupture du contrat d'un salarié protégé (autorisation de l'inspection du travail obligatoire).



Remarque :

La rupture peut-être simplement verbale mais il est conseillé toutefois, pour des raisons de preuve, de la notifier par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

► DELAIS DE PREVENANCE POUR L'EMPLOYEUR

- ▶ **L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié avant son départ de l'entreprise au moins :**
- ✓ 24 heures à l'avance en dessous de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- ✓ 48 heures à l'avance entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ✓ 2 semaines à l'avance entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- ✓ 1 mois à l'avance après 3 mois de présence.



Remarque :

- En cas de non-respect du délai légal de prévenance, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié, sauf s'il a commis une faute grave.
- Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

▶ DELAIS DE PREVENANCE POUR LE SALARIE

- ▶ Lorsque le salarié décide de rompre le contrat pendant sa période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai de :
 - ✓ 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
 - ✓ 48 heures à partir de 8 jours de présence.

▶ DOCUMENTS REMIS AU SALARIE

- ▶ L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat qui lui sont dus.

IV. ARRIVEE AU TERME

- ▶ Au terme de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, l'engagement du salarié devient définitif.
 - La poursuite du contrat de travail se fait automatiquement

REFERENCES

- Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26 - Dispositions générales
- Code du travail : articles L1242-10 et L1242-11 - Salarié en CDD
- Code du travail : articles L1251-14 et L1251-15 - Salarié en contrat temporaire
- Code du travail : article L3123-5 - Décompte de la période d'essai (salarié à temps partiel)

*Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire*