

Quelle est l'utilité de la période d'essai ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.  C. trav., art. L 1221-20

Elle est facultative et doit impérativement se situer au début de l'exécution du contrat de travail. En principe, sa rupture ne donne lieu à aucune indemnité.

Comment la période d'essai doit-elle être mise en œuvre ?

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément prévues dès l'origine dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.  C. trav., art. L 1221-23

Elle n'est opposable au salarié que s'il a signé son contrat. Un engagement verbal exclut donc l'existence d'une période d'essai.

Comment rédiger la clause du contrat de travail relative à la période d'essai ?

La clause doit préciser :

- La durée de la période d'essai.
- Sa date de fin.
- Les conditions de renouvellement, le cas échéant.
- Le respect des délais de prévenance applicables.  C. trav., art. L 1221-25 et L 1221-26

Le renouvellement doit être prévu à la fois par un accord de branche étendu et par le contrat de travail.  C. trav., art. L 1221-21

Quelle est la durée maximale de la période d'essai ?

La durée initiale ne peut excéder :  C. trav., art. L 1221-19

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

La période d'essai peut-elle être renouvelée ?

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois, si :

- Un accord de branche étendu le prévoit.
- Le contrat de travail le prévoit expressément.

La durée totale ne peut alors dépasser :  C. trav., art. L 1221-21

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

Le renouvellement doit être notifié avant l'expiration de la période initiale et nécessite l'accord exprès et non équivoque du salarié.

Un renouvellement automatique ou prévu comme systématique est abusif.

La période d'essai est-elle prolongée en cas de suspension du contrat ?

Oui. Toute suspension du contrat de travail (congé payé, congé sans solde, arrêt maladie, accident du travail, RTT, etc.), sauf si elle est imputable à l'employeur, entraîne une prolongation équivalente de la période d'essai.

Peut-on prévoir une durée plus courte ?

Oui. Une durée plus courte que celle fixée par le Code du travail peut être prévue par le contrat de travail, la lettre d'engagement ou un accord collectif conclu après le 26 juin 2008.

 C. trav., art. L 1221-22



A noter :

Des durées spécifiques peuvent également s'appliquer à certaines catégories de salariés (VRP, assistant maternel, intérimaire, etc.).

Comment la période d'essai prend-t-elle fin ?

Si l'essai est concluant, le contrat se poursuit automatiquement.

À défaut, il peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié, et sans obligation de motivation.

Faut-il respecter un délai de prévenance ?

Oui. Le salarié doit prévenir l'employeur :

- 24 heures à l'avance s'il est présent depuis moins de 8 jours.
- 48 heures au-delà.  C. trav., art. L 1221-26

L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins :

 C. trav., art. L 1221-25

- 24 heures si le salarié a moins de 8 jours de présence.
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois.
- 2 semaines après 1 mois de présence.
- 1 mois après 3 mois de présence.

À défaut, une indemnité compensatrice est due, sauf faute grave du salarié.

La rupture doit-elle respecter une forme particulière ?

Aucune forme n'est légalement imposée.



Bon à savoir

Pour des raisons probatoires (notamment concernant le respect du délai de prévenance), il est recommandé de notifier la rupture par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge.

La liberté de rupture connaît-elle des limites ?

Oui. La rupture de la période d'essai est abusive si elle repose sur un motif non lié à la personne du salarié. Elle est nulle si elle repose sur un motif discriminatoire.

La jurisprudence a notamment jugé abusive la rupture :

- Pour motif économique.  Cass. soc., 20 nov. 2007, n° 06-41.212
- À la suite du refus d'une baisse de rémunération.  Cass. soc., 10 déc. 2008, n° 07-42.445
- Si le salarié n'a pas disposé d'un temps suffisant pour faire ses preuves.

 CA Paris, 11 déc. 2008, n° 07-2548

En cas de rupture abusive ou nulle, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts, sans pour autant bénéficier des indemnités attachées au licenciement.

 Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-26.333

 Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-27.525

Comment distinguer période d'essai, essai professionnel et période probatoire ?

La période d'essai ne doit pas être confondue avec :

- L'essai professionnel, qui intervient avant la conclusion du contrat et ne suppose pas de lien de subordination.
- La période probatoire, mise en place lors d'un changement de fonctions ou en cours de contrat avec l'accord du salarié, qui permet une adaptation aux nouvelles missions. En cas d'échec, le salarié doit être replacé dans ses fonctions antérieures et non licencié.

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume