

UNE PÉRIODE D'ESSAI **encadrée par des règles interprofessionnelles**

◆ **Qui est concerné ?**

Tout salarié qui va être embauché en contrat à durée indéterminée.

◆ **La période d'essai est-elle obligatoire ?**

Non, elle doit être explicitement stipulée dans votre lettre d'engagement (d'embauche) ou dans votre contrat de travail.

Si une période d'essai est prévue, elle doit remplir les conditions présentées ci-dessous. La lettre d'engagement ou le contrat de travail doit fixer précisément la durée de cette période (dans les limites maximales fixées par la loi) et son éventuel renouvellement.

◆ **But de la période d'essai**

La période d'essai permet :

- d'une part au salarié d'apprécier si les fonctions qu'on lui demande d'occuper lui conviennent vraiment ;
- d'autre part, à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié en situation réelle de travail.

◆ **Durée maximale de la période d'essai**

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

La période d'essai pourra être d'une durée différente dans les cas suivants :

- Durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 25/06/2008 ;
- Durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après le 25/06/2008 ;
- Durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.
- Les durées d'essai plus courtes fixées par des accords de branches conclus avant le 25/06/2008 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

◆ **Cas particulier**

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°4 sur la prise en compte des stages](#)).

.../...

UNE PÉRIODE D'ESSAI encadrée par des règles interprofessionnelles

◆ Renouvellement éventuel de la période d'essai

En cas de renouvellement de la période d'essai, qui ne peut se produire que si un accord de branche étendu le prévoit, la durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne pourra dépasser :

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

◆ Rompre la période d'essai ?

Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu, soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'employeur à condition d'observer un délai de prévenance (*voir plus bas*).

ATTENTION

Les dispositions concernant le licenciement ne s'appliquent pas à la rupture du contrat de travail survenue au cours de la période d'essai. Mais la Cour de cassation pose des limites à cette liberté, notamment :

- *L'employeur qui met fin à la période d'essai pour un motif disciplinaire doit respecter la procédure disciplinaire,*
- *La rupture de la période d'essai fondée sur un motif discriminatoire prohibé par la loi (état de santé, handicap, origine, opinions politiques, syndicales, religieuses, sexuelles ...) est considérée comme nulle.*

◆ Délai de prévenance de la rupture par l'employeur

Le salarié doit être prévenu de l'interruption de la période d'essai dans un délai déterminé par sa durée de présence dans l'entreprise. Soit :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Bon à savoir : *la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.*

◆ Délai de prévenance de la rupture par le salarié

Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Textes de référence

1. Article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Articles L 1221-19 à 26 du Code du travail