

La période d'essai

La période d'essai a **deux objectifs** au début d'un contrat :

- permettre à l'employeur de tester les compétences du salarié notamment par rapport à son expérience
- permettre au salarié de voir si le poste de travail et l'entreprise lui conviennent.

La période d'essai a été **réformée par la loi du 25 juin 2008** portant modernisation du marché du travail.

Les deux parties conviennent dès le début du contrat de travail que chacun peut rompre le contrat **sans indemnités et sans justifications** pendant une période donnée.

Il ne faut pas confondre la période d'essai avec l'essai professionnel ou encore la période probatoire.

L'essai professionnel n'est pas réglementé par la loi, il consiste en une épreuve ou un examen qui permet de vérifier la qualification professionnelle du candidat et son aptitude à occuper le poste.

La période probatoire est comme une période d'essai, à la différence qu'elle intervient après un changement de poste ou une mutation. La période probatoire peut être de même durée que la période d'essai mais au contraire de cette dernière si le salarié ne fait pas l'affaire à son nouveau poste alors il récupère son ancien poste dans la mesure du possible.

Les règles applicables aux CDI

L'existence de la période d'essai :

Une période d'essai ne se présume pas, celle-ci doit être clairement inscrite dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Le contrat de travail doit donc prévoir son existence ainsi que sa durée et ce dès l'engagement du salarié. Pour que la période d'essai soit opposable au salarié, ce dernier doit avoir signé le contrat.

En

La durée de la période d'essai :

La durée maximale de la période d'essai est de :

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

Ces durées ont un caractère impératif sauf dans certains cas :

- si une durée plus longue est fixée par un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008
- si une durée plus courte est fixée par un accord collectif après le 26 juin 2008
- si une durée plus courte est prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Toute absence du salarié entraîne une prolongation de la période d'essai de manière équivalente sauf si cette absence est imputable à l'employeur. Tel est le cas des congés payés ou des arrêts de travail qu'ils soient liés à la maladie ou à un accident de travail.

Il est possible de renouveler une fois la période d'essai. Mais, il faut que cela soit prévue par un accord de branche étendu et le contrat de travail. L'accord de branche fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai avec le renouvellement ne peut excéder :

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

Fin de l'essai :

Les règles de computation des délais de procédure ne s'appliquent pas au calcul de la durée d'une période d'essai. Ainsi si la période d'essai se termine un jour non travaillé dans l'entreprise la période d'essai n'est pas prolongée en conséquence.

Si la période d'essai est exprimée en jour alors celle-ci se décompte en jours calendaires.

L'engagement du salarié devient ferme à la fin de l'essai si l'employeur n'a pas exprimé sa volonté de rompre.

Rupture anticipée :

Les règles relatives à la résiliation du CDI ne s'appliquent pas dans le cadre de la rupture de la période d'essai avant le terme.

Que se soit l'employeur ou le salarié qui rompt la période d'essai, il n'a pas à motiver la décision de rompre et ne sont tenues à aucune obligation d'ordre procédural sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La rupture a lieu au cours de la période d'essai dès lors que la lettre recommandée notifiant la rupture est envoyée durant la période d'essai.

Il y a toutefois des restrictions à la libre rupture de la période d'essai en cas de maladie, accident de travail, grossesse, en présence d'un salarié protégé, en présence de raison discriminatoire.

Si la rupture a lieu en raison d'une faute du salarié alors l'employeur est tenu de respecter la procédure disciplinaire classique.

Délai de préavis :

Lorsque c'est l'employeur qui rompt la période d'essai, celui-ci doit respecter un délai de préavis :

- il doit prévenir au moins 24h avant si salarié moins de 8 jours de présence
- il doit prévenir au moins 48h avant si le salarié est présent entre 8 jours et un mois
- il doit prévenir au moins 2 semaines avant si le salarié est présent plus d'un mois.

Lorsque c'est le salarié qui rompt la période d'essai, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures. Ce préavis est ramené à 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est de moins de 8 jours.

Les règles applicables aux CDD

La durée :

Le CDD peut comporter une période d'essai. Celle-ci est calculé à raison d'un jour par semaine de présence dans l'entreprise, sans pouvoir excéder :

- deux semaines pour un CDD de moins de 6 mois
- un mois pour un CDD de plus de 6 mois.

Pour les CDD sans terme précis, alors la période d'essai se calcule sur la période minimale du contrat.

La rupture :

Le code du travail prévoit un préavis que pour les contrats d'au moins 7 jours.

Le délai de préavis est de 24 heures pour les contrats inférieur à 8 jours ; ce délai est porté à 48 heures pour une présence dans l'entreprise de plus 8 jours.

Tout comme pour les CDI, la période d'essai ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance.

Les règles applicables aux contrats de travail temporaire CTT

Un CTT peut prévoir une période d'essai. Celle-ci ne peut excéder :

- 2 jours pour un contrat de moins d'un mois ,
- 3 jours pour un contrat conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieur ou égale à deux mois,
- 5 jours pour un contrat de plus de deux mois.

Aucun délai de préavis n'est à respecter en cas de rupture anticipée par l'une ou l'autre des parties.