

## La période d'essai

Par **Visiteur**, le **29/12/2007** à **15:19**

Article rédigé par Mathou.

mathou@juristudiant.com

Mise à jour de la loi du 25 juin 2008.

{Fiche-résumé des conditions et du régime de la période d'essai en matière de CDI et de CDD}

{A titre liminaire, nous vous rappelons que cette fiche n'engage en rien l'association Juristudiant quant aux affirmations incluses ci-après et que pour toute application à votre problème personnel, nous ne pouvons que vous conseiller d'aller voir un avocat spécialiste de la matière ou un notaire.

Pour toute erreur relevée dans ce document, nous vous serions reconnaissant de nous en informer en la signalant soit par mail (en utilisant la page [contact-><http://www.juristudiant.com/contact/contact.htm>]), soit directement sur le [forum Juristudiant -><http://www.juristudiant.com/forum/>].}

Cette fiche est téléchargeable au format PDF [en cliquant ici-><http://klenval.free.fr/mathilde/social/fiche%20-%20La%20p%e9riode%20d'essai.pdf>].

\*\*\*

{{La période d'essai}}

Période d'essai = période située au commencement de l'exécution du contrat de travail durant laquelle les deux parties au contrat vont se tester et apprécier si leur engagement correspond à leurs attentes. Particularité : la rupture est libre et sans indemnités.

X[ essai ]-----contrat définitif----->  
|\_\_\_\_\_ contrat \_\_\_\_\_|

{{Période d'essai en CDI}}

{{I- validité : l'existence de la période d'essai}}

{{A- sources de la période d'essai}}

La période d'essai n'est opposable au salarié que si elle est prévue :

- {dans le contrat de travail} :

-> le salarié doit signer le contrat de travail

-> cas de deux contrats dans une même entreprise : succession suite à une promotion -> une seule période d'essai, non deux. Possibilité d'une période probatoire en cas de promotion : si cette période probatoire n'est pas concluante, le salarié sera réintégré dans ses anciennes fonctions.

- {dans une convention collective} :

-> la convention collective {impose} une période d'essai, elle est obligatoire  
Si le contrat ne prévoit pas de période d'essai mais que la convention en prévoit une, la période d'essai s'imposera au salarié Si celui-ci a été informé de l'existence de la convention et qu'il a pu la consulter lors de l'engagement.

-> la convention collective est {facultative} : Â« une période d'essai pourra être prévue au contrat Â»

Dans ce cas on se réfère au contrat de travail pour voir si une période d'essai y est prévue.

- {dans un usage} :

Un usage ne peut être source d'une période d'essai.

{{B- la durée de la période d'essai }}

- {principe} : libre fixation par l'employeur

- {limites} :

{Avant la réforme :

-> limite par les conventions collectives :

les périodes d'essai ne peuvent prévoir une durée plus longue que celle prévue dans la

convention ( sanction : réduction de la période )

-> limite par l'objet de l'essai :

la période d'essai ne doit pas être d'une durée excessive par rapport aux fonctions, à la formation du salarié et à son expérience ( sanction : réduction de la période )

La réforme prévoit {{une durée légale maximale}} de la période d'essai, fixée par le Code du travail à l'article L1221-19 :

\_ deux mois pour les ouvriers et employés

\_ trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens

\_ quatre mois pour les cadres

Cette durée est impérative. Mais il est possible de prévoir une durée :

-> plus {{ {courte} }} :

par un accord collectif conclu après la publication de la loi du 25 juin 2008 dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement

-> plus {{ {longue} }} : dans les accords de branche conclu avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008

{{Calcul de la période d'essai}} :

- départ : à compter de {la mise à la disposition} de l'employeur

- décompte : en jours, semaines civiles ou mois {calendaires} ( on ne rajoute pas les jours fériés et il n'y a pas computation des délais )

{{Renouvellement de la période d'essai}} :

{Avant la réforme :

-> hors convention collective :

Renouvellement SI la faculté de renouvellement est expressément prévue lors de la conclusion du contrat ET que le salarié a donné son accord exprès, article L1221-23 CT

-> si convention collective :

SI le renouvellement est prévu par la convention : il y a renouvellement.

SI la convention est muette : la période d'essai n'est pas renouvelée.}

Apport de la réforme :

L'article L1221-21 CT prévoit que la période d'essai peut être renouvelée {{une fois}} si l'accord de branche le prévoit, et fixe une durée maximale.

La période d'essai renouvellement compris ne peut pas excéder :

- \_ quatre mois pour les ouvriers et employés
- \_ six mois pour les agents de maîtrise et techniciens
- \_ huit mois pour les cadres

{{La prorogation de la période d'essai}} :

SI :

- > indisponibilité du salarié ( suspension pour maladie, congés pour événements familiaux )
- > congés annuels de l'entreprise

La période d'essai est ici prorogée autant de temps qu'elle a été suspendue.

{{II- la rupture du contrat en cours d'essai}}

{{A- principe : libre rupture}}

Liberté de résilier à tout moment le contrat, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sans motivation de la rupture, sans indemnisation ( article L122-4 CT )

Forme :

- notification {{claire}} et sans ambiguïté de la rupture, verbalement ou par écrit ( conseillé aux fins de preuve )
- volonté de rompre exprimée {{avant}} le terme de la période d'essai ( théorie de l'émission, Ccass, soc, 11/05/2005 )

Apport de la réforme : introduction d'un délai de prévenance impératif, que la rupture émane de l'employeur ou du salarié.

A noter : Ccass, soc, 26/10/2005 : la protection exceptionnelle de certains salariés s'applique à la rupture du contrat pendant la période d'essai.

{{B- exception à la liberté de rupture}}

-> {la loi} :

articles L122-45 CT ( ruptures fondées sur des motifs discriminatoires ), L122-32-2 et L122-32-3 CT ( accident du travail et maladie professionnelle ) -> nullité de la rupture

-> {la jurisprudence} :

théorie de l'abus de droit : intention de nuire ou légèreté blâmable -> versement de dommages-intérêts à la victime de la rupture, salarié ou employeur

si la durée du contrat est inférieure à 6 mois, et ne dépassant pas 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

-> CDD à terme imprécis : même calcul, fondé sur la durée minimale prévisible du contrat

- {rupture} possible et opposable au salarié si elle est précisée clairement dans le contrat

{{Stage intégré à un cursus pédagogique, L1221-24 CT}}

SI réalisé lors de la dernière année d'étude : la durée du stage est déduite de la période d'essai ( sans que la période d'essai soit réduite de plus de moitié, sauf accord collectif plus favorable )