

## LA PERIODE D'ESSAI

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

### QUELLE EST SA DUREE ?

### PEUT-ELLE ETRE RENOUVELEE ?

### PEUT-ELLE ETRE SUSPENDUE ET PROLONGEE D'AUTANT ?

### COMMENT SE CALCULE LA DUREE D'UNE PERIODE D'ESSAI ?

#### DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est une période, située au début du contrat de travail, qui permet à l'employeur de tester les capacités du salarié à l'emploi occupé et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent. Pendant cette période, l'employeur comme le salarié peuvent à tout moment rompre le contrat de travail, sans préavis ni indemnités. Cependant, la rupture du contrat ne doit pas être abusive. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle a lieu uniquement quand elle est prévue dans le contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

#### QUELLE EST SA DUREE ?

##### **Dans le cadre du contrat à durée indéterminée :**

La durée de la période d'essai est fixée par les conventions collectives de travail. A défaut, elle ne peut être supérieure à :

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

Il ne peut être prévu de période d'essai au contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat de travail à durée déterminée pour le même salarié et le même emploi.

##### **Dans le cadre du contrat à durée déterminée :**

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois. Si la durée du contrat est supérieure à 6 mois, la période d'essai sera d'un mois maximum.

#### PEUT-ELLE ETRE RENOUVELEE ?

Oui. Elle peut être renouvelée **une fois** à condition que cela soit prévu dans la convention collective si elle existe et dans le contrat de travail que le salarié a signé, et que l'accord écrit des parties soit signé avant la fin de la période d'essai initiale.

Sa durée ne doit pas dépasser le délai prévu par la convention collective ou la réglementation du travail.

#### PEUT-ELLE ETRE SUSPENDUE ET PROLONGEE D'AUTANT ?

Oui. En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période d'essai (maladie, fermeture de l'entreprise ou congé annuel), cette période peut être prolongée d'une durée égale à celle de la suspension. Pour calculer la durée de la prolongation de la période d'essai, il faut prendre en compte tous les jours du calendrier inclus dans la période de suspension, à savoir, les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés.

#### COMMENT SE CALCULE LA DUREE D'UNE PERIODE D'ESSAI ?

Pour calculer la durée de la période d'essai lorsque le CDD comporte un nombre incomplet de semaines, il convient de prendre en compte seulement les semaines civiles complètes. Exemple : un salarié est embauché du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 3 mai 2012. La durée de sa période d'essai est de 4 jours car il y a 4 semaines complètes entre le 1<sup>er</sup> avril 2012 et le 3 mai 2012.

La période d'essai se calcule en jour entier et calendaire (et non pas en jour ouvré ou ouvrable. Les demies journées de travail sont décomptées chacune pour une unité).

Tout essai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé n'a pas à être prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Si l'essai est exprimé en semaines ou en mois, il se décompte en semaines civiles (lundi à dimanche) ou en mois civils sans qu'il soit tenu compte de la présence de jours non travaillés, tels que des jours fériés.

**ATTENTION**

**La période d'essai du salarié à temps partiel ne peut pas être plus longue que celle du salarié à temps plein.**

**La rupture de la période d'essai pendant un arrêt du salarié pour accident du travail est nulle.**

**Lorsque la rupture abusive est le fait de l'employeur, elle peut ouvrir droit à des dommages et intérêts.**

**Pour rompre la période d'essai, il est conseillé de recourir à un écrit transmis à l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée ou remis en main propre avant sa date d'expiration.**

Texte de référence : Articles A 1211-9, Lp 1211-13 et Lp 1231-10 du code du travail
---