



EMBAUCHE

La période d'essai : Comment fonctionne-t-elle ?



 Rédigé par **agrume**



contact@agrume.fr



Définition

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si ses fonctions lui conviennent. Elle n'est pas obligatoire.

Elle se distingue de :

- **L'essai professionnel** qui est une épreuve de quelques heures éventuellement prévue avant l'embauche pour évaluer les compétences du candidat ;
- **La période probatoire** qui est éventuellement prévue à l'occasion d'un changement de fonctions

Attention !

- ▶ Elle doit faire l'objet d'une mention écrite dans le contrat de travail au moment de l'embauche.
 - ▶ Elle n'est pas opposable au salarié si le contrat de travail n'est pas signé.
 - ▶ Elle n'est pas non plus opposable au salarié si elle est mentionnée dans l'offre ou la promesse unilatérale de contrat de travail, mais absente du contrat de travail.
- En revanche, la circonstance que l'offre ou la promesse unilatérale de contrat de travail ne mentionne pas de période d'essai n'interdit pas au contrat de travail d'en prévoir une.

Quelles sont les questions à se poser ?

1. Une période d'essai peut-elle être prévue ?
2. Quelle durée fixer pour la période d'essai ? En cas de CDI ou de CDD ?
3. Quelle est l'incidence d'un contrat antérieur sur la durée de la période d'essai ?
4. Le renouvellement de la période d'essai peut-il être prévu ?
5. Quelle durée fixer pour le renouvellement de la période d'essai ?
6. Exemple de rédaction

Nos juristes font le point et répondent à chacun de ces points ci-dessous !

01 Une période d'essai peut-elle toujours être prévue ?

L'employeur ne peut pas prévoir de période d'essai lorsque :

- Le salarié est embauché après la fin d'un contrat d'apprentissage, sauf disposition conventionnelle contraire ;
- Le salarié est transféré dans le cadre d'un transfert d'entreprise

A l'inverse, l'employeur peut prévoir une période d'essai lorsque le salarié a déjà été employé par une autre société du même groupe.

02 Quelle durée fixer pour la période d'essai ?

Dans le cadre d'un CDI

L'employeur peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale est de :

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

Ces durées ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords collectifs conclus avant le 25 juin 2008 ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après le 25 juin 2008 ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Dans le cadre d'un CDD

L'employeur peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale est calculée à raison d'1 jour par semaine, dans la limite de :

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

Attention !

Pour les **CDD sans terme précis**, la période d'essai se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour les CDD de date à date, la période d'essai se calcule en fonction de la durée initialement prévue au contrat, peu important l'existence d'une clause de renouvellement du CDD.

Quelle est l'incidence d'un contrat antérieur sur la durée de la période d'essai ?

Dans le cadre d'un stage

Lorsque l'employeur embauche un salarié dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude :

- Si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée de ce stage est déduite intégralement de la période d'essai ;
- A défaut, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans toutefois que cela ait pour effet de la réduire de plus de la moitié, sauf disposition conventionnelle contraire.

Dans le cadre d'un CDD

Lorsque l'employeur embauche un salarié en CDI immédiatement après un CDD, la durée de ce CDD est déduite intégralement de la période d'essai.

Dans le cadre d'un contrat d'intérim

Lorsque l'employeur embauche un salarié après une mission d'intérim, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des 3 mois précédant est déduite intégralement de la période d'essai.

Dans le cadre d'une activité indépendante

Lorsque l'employeur embauche un salarié après un contrat de prestation de services ou de mise à disposition, il peut prévoir une période d'essai sans déduire la durée de cette activité précédente, sauf si le salarié exerce en cette qualité les mêmes fonctions que lorsqu'il était sous un autre statut.

01 Le renouvellement de la période d'essai peut-il être prévu ?

L'employeur peut renouveler la période d'essai, une seule fois, si un accord de branche étendu en prévoit expressément la possibilité.

Attention !

La possibilité de renouveler la période d'essai doit faire l'objet d'une mention écrite dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

En revanche, le renouvellement de la période d'essai ne doit pas être prévu dès l'origine dans le contrat de travail.

Si l'employeur entend renouveler la période d'essai, il devra informer le salarié avant l'expiration de la première période et obtenir son accord exprès et non-équivoque.

Les dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions supplémentaires :

- **Un entretien obligatoire** : coiffure, commerce à distance, import-export, entreprises de services à la personne, centres sociaux et socioculturels, personnel au sol des entreprises de transports aérien, travaux publics ;
- **Le respect d'un délai de prévenance** : industries des carrières et matériaux, bâtiment, hôtellerie de plein air, entreprise du paysage, photographie, presse d'information spécialisée, entreprises de sélection et reproduction animale, agences de voyages et de tourisme, travaux publics ;
- **Une durée de renouvellement identique à la durée de la période initiale** : avocats personnel salarié, entreprises des services d'eau et d'assainissement, édition, golf, logistique de communication écrite directe, entreprises de paysage, portage salarial ;
- **L'obligation de motiver le renouvellement** : entreprises techniques de création et événement ; électronique, audio-visuel, commerces et services de l'équipement ménager, golf, hôtellerie de plein air

03 Quelle durée fixer pour le renouvellement de la période d'essai ?

L'employeur peut prévoir un renouvellement de période d'essai dont la durée maximale est de :

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

Ces durées ont un caractère impératif, sauf exceptions susmentionnées.

Exemple de rédaction :

Le présent contrat ne prendra effet définitivement qu'après l'expiration d'une période d'essai de **[durée]**.

Tout évènement provoquant la suspension de cette période d'essai prolongera cette dernière d'une durée égale à ladite suspension.

La période d'essai pourra éventuellement être renouvelée une fois, sous réserve de l'accord écrit des parties, pour une durée maximale de **[durée]**.

Lorsqu'il est mis fin par l'Employeur au contrat pendant la période d'essai, le Salarié est prévenu dans un délai minimum prévu aux articles L1221-25 et L1221-26 du Code du travail ou en vertu de la convention collective applicable, selon les dispositions les plus favorables pour le Salarié.

Qui sommes-nous ?

Développé par des avocats spécialisés en droit social Agrume est un logiciel de gestion RH, unique sur le marché.

Il permet de piloter les procédures RH, de l'embauche à la rupture du contrat de travail, en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Agrume fournit tous les documents nécessaires : il ne s'agit pas de modèles mais de documents finalisés et vérifiés grâce à un algorithme qui a nécessité plus de 10 ans de recherches.

**Des questions sur notre logiciel ?
N'hésitez pas à nous contacter**

contact@agrume.fr