

La période d'essai

La période d'essai ne peut pas être stipulée si l'employeur a déjà pu apprécier les compétences professionnelles du salarié lors d'une précédente relation de travail, notamment dans le cadre d'un CDD, d'une mise à disposition ou d'une collaboration conclue pour des fonctions similaires (sauf si la durée de l'activité ainsi accomplie est inférieure à la durée maximale de la période d'essai).

Lorsqu'elle est prévue, elle doit nécessairement faire l'objet d'une mention écrite dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail au moment de l'embauche.

• Précisions •

En cas de transfert d'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour du transfert subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Ainsi, le cessionnaire ne peut pas imposer une période d'essai aux salariés transférés (Cass. soc. 25.09.2013 n°12-20256).

Lorsque le salarié démissionne pour conclure un nouveau contrat au sein d'une autre société du même groupe, il est possible de prévoir une période d'essai dans le nouveau contrat (Cass. soc. 20.10.2010 n°08-40822).

ATTENTION

si le contrat n'est pas signé par le salarié, la période d'essai lui est inopposable.