

Dernière mise à jour le 12 décembre 2022

Période d'essai : la fin du régime dérogatoire des durées conventionnelles supérieures à la valeur légale

Au sein du projet de loi qui vise à adapter le code du travail aux directives européennes, figure l'article 15 qui modifie le code du travail concernant la durée conventionnelle des périodes d'essai. Notre actualité vous explique.

Sommaire

- Rappel du régime actuel
- Durée légale de la période d'essai
- Cas particuliers des périodes d'essai prévues par des accords collectifs avant la loi
- Le projet de loi
- Suppression régime dérogatoire
- Entrée en vigueur
- Rappel directive européenne
- Références

Rappel du régime actuel

Durée légale de la période d'essai

La loi LMMT du 25 juin 2008 fixe une période d'essai légale.

Elle concerne donc tous les salariés depuis le 27 juin 2008.

Elle dépend du statut du salarié et peut être renouvelée une fois seulement.

Les durées maximales sont :

Catégories personnel	Durée initiale maximum
Ouvrier et employé	2 mois
TAM	3 mois
Cadres	4 mois

TAM= Techniciens Agents de Maîtrise

Article L1221-19

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
- 3° Pour les cadres, de quatre mois.

La période d'essai **ne se présume pas**, de ce fait l'employeur doit obligatoirement la faire figurer sur le contrat de travail.

Autrement, le salarié pourra considérer qu'il n'a pas de période d'essai, et que toute rupture par l'employeur s'analysera en un licenciement avec toutes ses conséquences.

Cas particuliers des périodes d'essai prévues par des accords collectifs avant la loi

Lors de la promulgation de la loi LMMT, le législateur a prévu les cas particuliers d'entreprises déjà soumises à des périodes d'essais réglementées.

L'article L 1221-22 du Code du travail donne les cas d'exception permettant de fixer des périodes d'essai différentes des périodes d'essai légales.

Situation	Conclusion
L'accord collectif prévoit une période d'essai plus courte.	L'accord a été signé APRÈS LMMT (soit après le 26 juin 2008) : l'accord s'applique.
L'accord de branche prévoit une période d'essai plus longue	Cet accord s'applique s'il a été réalisé AVANT LMMT (soit avant le 26 juin 2008)
Période d'essai du contrat travail >durée légale	Seule la période légale est applicable
Période d'essai du contrat travail <durée légale	La période contractuelle s'applique.
L'accord de branche n'autorise pas le renouvellement d'une période d'essai	Le renouvellement est impossible, la LMMT soumet cette possibilité à l'existence d'un accord collectif de branche étendu.

Article L1221-22

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Le projet de loi

Suppression régime dérogatoire

L'article 15 du projet de loi prévoit de supprimer le 2^{ème} alinéa de l'article L 1221-22, à savoir la possibilité :

- D'autoriser des durées de périodes d'essais plus longues que la durée légale, fixées par les accords de branche conclus avant 26 juin 2008.

Extrait projet de loi :

Chapitre II

Conditions de travail transparentes et prévisibles

Article 15

1. – Le code du travail est ainsi modifié : (...)
- 2° Le deuxième alinéa de l'article L. 1221-22 est supprimé ; (...)

1. – Le 2° du I entre en vigueur six mois après la promulgation de la présente loi.

Entrée en vigueur

Le même article 15 du projet de loi confirme que cette disposition :

- Entrerait en vigueur « six mois après la promulgation de la présente loi ».

Rappelons en outre que ce projet de loi :

- A été présenté en Conseil des ministres le 22 novembre 2022 ;
- Enregistré à la Présidence du Sénat le 23 novembre 2022 ;
- Devrait être examiné en Séance publique (selon une procédure accélérée) au Sénat le 13 décembre 2022.

Rappel directive européenne

Rappelons, pour terminer, que cette disposition est prise afin de se conformer à la directive européenne n°2019-1152 du 20 juin 2019, et plus précisément son article 8 consacré aux périodes d'essai.

Extrait directive européenne du 20 juin 2019 :

CHAPITRE III

EXIGENCES MINIMALES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 8

Durée maximale d'une période d'essai

1. Les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois.
2. En cas de relation de travail à durée déterminée, les États membres veillent à ce que la durée de la période d'essai soit proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.
3. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur. Lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une période correspondant à la durée de l'absence.

Références

Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de

l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture

Directive du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019, n°2019-1152