

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Sa durée varie en fonction du type de contrat et de la catégorie professionnelle du salarié. Elle peut être renouvelée, sous conditions, et rompue de manière anticipée.

Sommaire

- Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDD ?
- Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDI ?
- La période d'essai peut-elle être renouvelée ?
- Quel délai de prévenance doit-on respecter pour rompre la période d'essai ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Article L 1221-20 du Code du Travail.

Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDD ?

Sauf disposition de la convention collective prévoyant des durées plus courtes, la période d'essai du CDD est de 1 jour par semaine de contrat, avec un maximum de :

- 2 semaines si le CDD est de 6 mois ou moins,
- 1 mois si le CDD est de plus de 6 mois.

Si le CDD est à terme imprécis, la durée de la période d'essai se calcule en fonction du nombre de semaines de la durée minimale.

Article L 1242-10 du Code du Travail.

Attention : En cas de CDD successifs sur le même poste avec le même salarié, la période d'essai ne peut être prévue que sur le 1^{er} contrat. Cass. soc., 05/10/16, n° 15-16.384.

Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDI ?

La période d'essai du CDI a une durée maximale de :

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

Article L 1221-19 du Code du Travail.

La convention collective applicable à l'entreprise ou le contrat de travail peuvent prévoir des durées plus courtes. Dans ce cas, ces durées plus courtes doivent être appliquées.

A noter :

La période d'essai se calcule en jours calendaires. Cass. soc., 28/04/11, n° 09-40.464.

En cas d'arrêt maladie durant la période d'essai, la durée de la période d'essai peut être prolongée de la durée de l'arrêt maladie. **Cass. soc., 26/01/11, n° 09-42.492.**

Il en est de même en cas de congés payés ou RTT pris au cours de la période d'essai. **Cass. soc., 11/09/19, n° 17-21.976.**

En revanche, les jours fériés ne prolongent pas la période d'essai.

La période d'essai peut-elle être renouvelée ?

La période d'essai d'un CDD ne peut pas être renouvelée, même en cas d'accord des parties.

La période d'essai d'un CDI peut être renouvelée une fois à condition que la convention collective applicable ou qu'un accord de branche étendu le prévoit. L'accord doit fixer les conditions et les durées de renouvellement. Le renouvellement de la période d'essai doit intervenir selon les conditions fixées par la convention collective ou l'accord de branche applicable à la relation de travail (**Cass. soc., 27/06/18, n° 16-25.756**).

La durée de la période d'essai du CDI, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

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

Article L 1221-21 du Code du Travail.

La convention collective applicable à l'entreprise ou le contrat de travail peuvent prévoir des durées plus courtes. Dans ce cas, ces durées plus courtes doivent être appliquées.

Par ailleurs, le renouvellement de la période d'essai doit impérativement être prévu par le contrat de travail. A défaut, il n'est pas possible. **Article L 1221-23 du Code du Travail.**

Cass. soc., 26/09/12, n° 11-11.444.

Le renouvellement de la période d'essai doit être proposé et accepté par le salarié avant la fin de la période d'essai initiale. Son accord exprès doit donc être obtenu.

La seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne vaut pas accord du salarié à son renouvellement. **Cass. soc., 08/07/15, n° 14-11.762.**

En revanche, l'apposition par le salarié de sa signature et de la mention « lu et approuvé » sur la lettre notifiant le renouvellement de sa période d'essai vaut accord exprès de sa part à ce renouvellement. **Cass. soc., 21/01/15, n° 13-23.018.**

Quel délai de prévenance doit-on respecter pour rompre la période d'essai ?

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de non-respect du délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article L 1221-25 du Code du Travail.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence ;

Article L 1221-26 du Code du Travail.

Attention : Il n'est pas possible de rompre la période d'essai au motif que le salarié est malade. La rupture de la période d'essai ne peut être prononcée que pour un motif inhérent à la personne du salarié. **Cass. soc., 10/04/13, n° 11-24.794.**

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/prolonger-periode.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rompre-periode-essai.html> »