

L'essai

Mise à jour : juillet 2014



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Le principe

La période d'essai **permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié** dans son travail, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Pendant l'essai **la rupture du contrat peut intervenir à tout moment, sans préavis ni indemnités** (sauf stipulations conventionnelles contraires). Un délai de prévenance doit toutefois être toujours respecté (cf. infra).

Cas particuliers :

- La rupture de la période d'essai d'un salarié victime d'un **accident du travail**, ou représentant du personnel, demeure soumise à un régime de protection particulier.
- **L'abus de droit** : la rupture ne doit révéler ni une intention de nuire à l'autre partie, ni une légèreté blâmable. Ainsi une rupture de période d'essai intervenue peu de temps après que les parties se soient entendues sur son renouvellement est abusive.

Le test professionnel :

Distinct de la période d'essai, le test professionnel permet également de tester un futur salarié avant l'embauche. Ce test est d'une durée très courte (quelques heures, voire une journée) et le candidat ne doit pas être placé dans les conditions normales d'emploi. Le test professionnel ne nécessite aucune formalité particulière et n'est en principe pas rémunéré, sauf si la convention collective applicable le prévoit (*coiffure, travaux publics ...*).

L'existence de la période d'essai

L'existence et la durée de l'essai ne se présument pas, elles doivent donc être prévues explicitement par le contrat de travail dès l'engagement du salarié.

Durée de la période d'essai

L'essai se décompte en *jours calendaires*.

Pour un CDI la durée maximale* est de :

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

**Les conventions collectives peuvent prévoir des durées plus longues ou plus courtes. Les durées plus longues ne sont applicables que si l'accord qui les met en place a été conclu avant le 26 juin 2008. Pour les durées plus courtes, l'accord doit avoir été conclu après le 26 juin 2008.*

Pour un CDD, il est possible de prévoir **une période d'essai égale à un jour par semaine civile de travail** avec :

- Un maximum de 15 jours pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.
- Un maximum de 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois.

En aucun cas la période d'essai ne peut être supérieure à celle fixée par la Convention Collective.

Cas particuliers :

La durée de la période d'essai fait l'objet de règles particulières dans certaines professions (VRP, assistant maternel...), et pour certains contrats (ex : apprentissage).

Prolongation et renouvellement

Une **prolongation** de l'essai intervient en cas d'absence non imputable à l'employeur, pour une durée équivalente à cette absence.

Le **renouvellement** de la période d'essai est possible. Il ne peut intervenir qu'une seule fois et à la condition :

- d'être prévu par un accord de branche étendu et par le contrat de travail.
- et d'avoir donné lieu à un accord écrit du salarié avant la fin de la période d'essai initiale.

L'accord de branche détermine les modalités (durées...) de ce renouvellement qui ne saurait excéder les limites énoncées précédemment pour la période d'essai initiale.

Délai de prévenance

Pour le CDI comme pour le CDD, **la rupture de l'essai doit être notifiée à l'autre partie en respectant un délai de prévenance.**

Si la rupture est due à l'employeur ce délai est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- Un mois après trois mois de présence

Si la rupture est due au salarié ce délai est de :

- 48 heures, ou 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours

Le terme du délai de prévenance doit toujours intervenir avant le terme de la période d'essai.