

Fiche pratique

LA PERIODE D'ESSAI

Depuis le 1er juillet 2009, les accords de branche ou conventions collectives antérieurs au 27 juin 2008 qui prévoient des périodes d'essai initiales plus courtes que les durées légales ne sont plus en vigueur.



Rappel

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a fixé pour la première fois des durées légales de période d'essai qui sont les suivantes, **pour les contrats à durée indéterminée** :

	Période initiale	Renouvellement compris
Ouvriers, employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise, techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est toujours définie de la même manière. On décompte 1 jour de période d'essai par semaine de contrat, sachant qu'il y a des durées maximums :

- 14 jours si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois
- 1 mois si le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois

Conventions collectives et accords de branche ?

Les conventions collectives et accords de branche conclus avant le 27 juin 2008 qui fixent des durées initiales de période d'essai plus courtes, **ne s'appliquent plus**. Les accords qui fixent des durées plus longues restent en vigueur.

	CCN et Accord signé avant le 27 juin 2008	CCN et Accord signé depuis le 27 juin 2008
Période d'essai plus longue	Applicable	Inapplicable
Période d'essai plus courte	Applicable jusqu'au 30 juin 2009	Applicable

Accords d'entreprise

Les accords signés depuis 2009 peuvent prévoir des périodes d'essai plus courtes que la durée légale, mais jamais plus longues.

	Accord signé avant le 27 juin 2008	Accord signé depuis le 27 juin 2008
Période d'essai plus longue	Inapplicable	Inapplicable
Période d'essai plus courte	Inapplicable	Applicable

Le renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être **renouvelée une seule fois** si les **3 conditions** suivantes sont respectées :

- l'accord de branche ou la convention collective le prévoit et fixe « les conditions et les durées du renouvellement » (article L1221-21 du Code du travail) ;
- le contrat de travail mentionne la possibilité du renouvellement ;
- le salarié donne son accord express et non équivoque

Date de signature de l'accord de branche (CCN)	Durée de la période d'essai prévue dans l'accord de branche	Validité de la durée conventionnelle initiale et du renouvellement
Avant le 27/06/2008	Plus longue que la durée légale	Applicable
Avant le 27/06/2008	Plus courte que la durée légale	La période initiale ET le renouvellement doit être d'une durée équivalente à la durée légale : depuis avril 2016, la durée conventionnelle plus courte n'est plus applicable au renouvellement
Après le 27/06/2009	Plus courte que la durée légale	Applicable

Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Ci-après le tableau des délais de prévenance à respecter en cas de rupture de la période d'essai : **ces délais s'appliquent à tous les CDI et aux CDD ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine.**

Durée de présence	Délai de prévenance si rupture à l'initiative du salarié	Délai de prévenance si rupture à l'initiative de l'employeur
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois et jusqu'à 3 mois	48 heures	2 semaines
Après 3 mois	48 heures	1 mois

Quel délai appliquer en cas de dispositions conventionnelles ou contractuelles ?

Si la convention collective prévoit un autre délai de prévenance que celui prévu par la loi, il faut distinguer :

	Accord signé avant le 27 juin 2008	Accord signé depuis le 27 juin 2008
Délai de prévenance plus court	Inapplicable	Inapplicable
Délai de prévenance plus long	Inapplicable	Applicable

Si le contrat de travail prévoit un autre délai de prévenance que celui prévu par la loi :

Délai de prévenance plus court	Délai de prévenance plus long
Inapplicable	Applicable

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des durées maximales fixées, **sauf**, lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur : le salarié peut prétendre à une **indemnité compensatrice**. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'aurait perçu le salarié s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai (indemnité compensatrice de CP comprise).

L'employeur n'a pas à motiver la rupture de la période d'essai du salarié ; cependant, la rupture ne doit pas être abusive. Une rupture d'essai « prématurée » pourra être vue comme fautive.

Tel est le cas lorsqu'un employeur rompt la période d'essai initiale avant même que le renouvellement de celle-ci, qui avait été notifiée au salarié et acceptée, n'ait commencé.

Le décompte de la période d'essai, pour les CDD et les CDI

La période d'essai se décompte de **manière calendaire**, lorsqu'elle s'exprime en jours, ou bien **de date à date** si elle est exprimée en semaine ou en mois. On ne doit donc pas la décompter en jours réellement travaillés.

Remarque :

Lorsque l'employeur détermine la durée de la période d'essai applicable à un contrat, il convient de déduire certaines périodes précédemment travaillées par le salarié, sous réserve que les fonctions qu'il a déjà occupées soient les mêmes que pour le nouveau contrat :

- Durée des **contrats d'intérim** effectués au cours des 3 mois précédant l'embauche.
- Durée des contrats **à durée déterminée** déjà effectués.
- **Durée des stages** (si embauche dans les 3 mois) : la période d'essai sera réduite au maximum de moitié ; elle pourra être réduite sans limite si le contrat est en correspondance avec les fonctions exercées pendant le stage.