

La période d'essai d'un contrat de travail

Description

La période d'essai est prévue dans la plupart des [contrats de travail](#) que ce soit un CDI, un CDD, un contrat d'intérim ou d'apprentissage.

Il s'agit de la période pendant laquelle le salarié et l'employeur sont libres de mettre fin au contrat de travail sans respecter un préavis.

La durée de la période d'essai varie selon la nature du contrat, sa durée ainsi que la catégorie professionnelle du salarié.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

Selon l'[article L1221-20 du Code du travail](#), la période d'essai est la période pendant laquelle l'employeur **s'assure que le salarié dispose bien des compétences nécessaires** pour occuper le poste. Elle permet, en outre, au salarié de s'assurer que les missions qui lui sont confiées lui conviennent.

Pendant cette période, l'employeur et le salarié peuvent **mettre fin au contrat de travail, à tout moment**, sans avoir à respecter de préavis ni à verser d'indemnités.

Par ailleurs, il **ne faut pas confondre période d'essai et essai professionnel ou période probatoire**. En effet, la période d'essai est distincte de ces deux notions :

- L'essai professionnel est un examen ou un texte de courte durée permettant à l'employeur d'évaluer la qualification et les compétences du salarié ;
- La période probatoire est mise en place en cas de changement de poste d'un salarié dans l'entreprise, elle permet à l'employeur d'apprécier l'aptitude du salarié sur le nouveau poste.

La période d'essai est-elle obligatoire ?

En principe, la période d'essai n'est pas obligatoire. Toutefois, lorsqu'elle est prévue, elle **doit être mentionnée dans le contrat de travail** ou dans la lettre d'engagement.

L'employeur et le salarié peuvent **définir librement les modalités** de la période d'essai.

Lorsqu'elle est prévue, l'employeur doit préciser :

- La durée initiale ;
- La possibilité d'un renouvellement ainsi que la durée de celui-ci ;
- Les conditions du renouvellement éventuel.

En cas de non-respect des conditions de mise en place et de renouvellement de la période d'essai, celle-ci ne sera **pas opposable au salarié** qui sera considéré comme avoir été embauché en CDI dès le début du contrat.

Qu'en est-il de sa durée ?

Le contrat de travail doit prévoir une **durée maximale de la période d'essai**, il peut s'agir de la durée légale ou bien de la durée prévue dans la convention collective. La période d'essai **débute le premier jour de travail** prévu dans le contrat.

La période d'essai est **calculée en jours calendaires**, c'est-à-dire, selon les jours de l'année civile, les jours fériés et chômés sont inclus dans le calcul.

La durée maximale en CDI

L'[article L1221-19 du Code du travail](#) prévoit la durée maximale de la période d'essai du CDI **selon la catégorie professionnelle**.

La **convention collective** peut également prévoir une durée maximale. Celle-ci peut être inférieure à la durée légale. En pratique, la durée la plus favorable s'applique au salarié.

Voici un tableau répertoriant **la durée légale maximale** dans le cadre d'un CDI :

Catégorie professionnelle	Durée maximale de la période d'essai (renouvellement éventuel)
Ouvriers et employés	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois

Cadres

4 mois

La durée maximale en CDD

La durée de la [période d'essai d'un CDD](#) varie selon la **durée du contrat**.

En effet, elle correspond à **1 jour par semaine pour les CDD inférieurs à 6 mois** et ne peut excéder 2 semaines. Pour les **CDD supérieurs à 6 mois**, la durée maximale est de 1 mois.

Durée du CDD

Moins de 6 mois

Plus de 6 mois

Durée maximale de la période d'essai

2 semaines

1 mois

Bon à savoir : Les CDD sans termes précis tels que les CDD de remplacement doivent obligatoirement comporter une durée minimale.

La durée maximale en contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage comporte une période pendant laquelle l'employeur et le salarié peuvent **librement mettre fin au contrat**. La durée maximale de cette période est de **45 jours**.

A l'issue de ce délai, la [rupture du contrat d'apprentissage](#) n'est possible que **d'un commun accord entre les parties** ou dans certains cas précis (faute grave de l'apprenti ou de l'employeur, inaptitude ou force majeure).

A noter : Dans le cadre d'un stage, lorsque le stagiaire est embauché dans l'entreprise, on déduit la [période d'essai du stage](#). En effet, pour calculer la période d'essai, on déduit la durée légale du temps de travail dans l'entreprise lorsque le salarié est recruté dans les 3 mois suivant le stage. La durée de la période essai ne peut, toutefois, être inférieure à la moitié de la période d'essai.

Quelles sont les conditions de renouvellement ?

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il soit prévu dans le contrat ainsi que sa durée et que le salarié soit d'accord.

Mention du renouvellement dans le contrat

La période d'essai peut être **renouvelée une seule fois**. Le renouvellement doit nécessairement être prévu dans le contrat de travail et dans la convention collective. Il s'agit essentiellement du [renouvellement de la période d'essai d'un CDI](#).

En outre, le contrat de travail doit **mentionner la durée du renouvellement**.

Dans tous les cas, la durée du renouvellement ne peut pas excéder la durée légale.

Catégorie professionnelle	Durée maximale de la période d'essai renouvellement
Ouvriers et employés	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	6 mois
Cadres	8 mois

Bon à savoir : En l'absence de mention écrite dans le contrat de travail, le renouvellement n'est pas possible.

Accord nécessaire du salarié

Lorsque cela est prévu dans le contrat, l'employeur renouveler la période d'essai avec **l'accord du salarié**.

En pratique, le salarié donne son accord par écrit avec la mention suivante « Bon pour accord et renouvellement de ma période d'essai ».

Bon à savoir : La durée de la période d'essai peut être prolongée en cas d'absence du salarié pendant cette période. En effet, en cas d'arrêt maladie ou de congés payés ou sans solde, la date de fin de la période est reportée selon le nombre de jours d'absence.

Comment rompre la période d'essai ?

L'employeur et le salarié peuvent **mettre fin librement** à la période d'essai sans respecter un délai de préavis ni verser d'indemnité de fin de contrat. Toutefois, un **délai de prévenance** doit être respecté par les parties.

Absence de préavis et d'indemnités

Contrairement à la démission ou au [licenciement](#), chacune des parties peut rompre unilatéralement la période d'essai **sans avoir à respecter un délai de préavis**.

En effet, **sauf dispense**, le salarié licencié ou démissionnaire doit effectuer un [préavis, en CDI](#) ou en CDD.

Par ailleurs, en cas de rupture, l'employeur ne verse pas au salarié une **indemnité de rupture**. En revanche, en cas de non-respect du délai de prévenance, l'employeur doit **verser une indemnité compensatrice** au salarié, sauf en cas de faute grave.

Respect du délai de prévenance

Bien qu'il n'y ait pas de formalisme pour rompre la période d'essai, les parties doivent quand même **respecter un délai de prévenance**. Il s'agit du délai que doit respecter l'employeur ou le salarié qui souhaite mettre fin à la période d'essai.

Le délai varie en fonction de la **durée de présence du salarié** dans l'entreprise. En outre, le délai n'est pas le même selon que l'employeur ou le salarié met fin à la période.

Lorsque la rupture est **à l'initiative de l'employeur**, la durée du délai de prévenance à respecter varie selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance légale

Moins de 8 jours

24 heures

Entre 8 jours et 1 mois

48 heures

Plus de 1 mois

2 semaines

Plus de 3 mois

1 mois

En cas de **rupture émanant du salarié**, la durée du délai de prévenance varie selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance légale

Moins de 8 jours

24 heures

Plus de 8 jours

48 heures

Bon à savoir : En cas de non-respect du délai de prévenance, le montant de l'indemnité compensatrice versée au salarié correspond au montant des salaires et

avantages que ce dernier aurait dû percevoir s'il avait continué de travailler jusqu'à la fin du délai de prévenance.

Rupture abusive

Contrairement au licenciement, l'employeur n'est **pas obligé de motiver sa décision** de mettre fin à la période d'essai. En revanche, la rupture doit **avoir un rapport avec l'aptitude du salarié** au poste. Il doit donc s'agir d'une raison liée à la personne du salarié et non pas d'une raison économique.

En effet, la rupture de la période d'essai **en raison de la situation financière de l'entreprise** est considérée comme abusive.

En cas de rupture abusive, l'employeur doit **verser au salarié des dommages et intérêts**.

Le salarié a-t-il droit au chômage en cas de rupture de la période d'essai ?

L'indemnisation de France travail (anciennement Pôle emploi) à la suite de la rupture de la période d'essai est possible dans certains cas.

Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque la rupture de la période d'essai émane de l'employeur, le salarié peut bénéficier de l'allocation chômage.

En effet, au même titre que le licenciement, le salarié est **privé involontairement d'emploi**.

Rupture à l'initiative du salarié

En principe, la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié **n'ouvre pas droit à l'allocation chômage**. En effet, le salarié n'a pas [droit aux allocations chômage en cas de démission](#).

Toutefois, la rupture de la période d'essai est légitime lorsque celle-ci intervient dans les **65 premiers jours de travail après un licenciement**.

Par ailleurs, d'autres démissions sont légitimes comme la **démission pour création d'entreprise ou reconversion professionnelle**

Dans ces cas de démissions légitimes, le salarié a le droit de bénéficier de l'allocation chômage dès lors que les conditions sont remplies. Le salarié doit notamment **avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures, c'est-à-dire 6 mois environ, dans les 24 derniers mois** (ou 36 derniers mois s'il a plus de 53 ans).

Dans quels cas la **rupture de la période d'essai** ouvre-t-elle droit au chômage ?

- 1 Rupture à l'initiative de l'employeur
- 2 Rupture pour création d'entreprise ou reconversion professionnelle
- 3 Rupture à l'initiative du salarié intervenue au cours des 65 premiers jours de travail après un licenciement

LegalPlace.

Que se passe-t-il à la fin de la période d'essai ?

En l'absence de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la relation de travail se poursuit normalement.

A l'issue de celle-ci, le salarié reçoit, en pratique, une **lettre de confirmation de la poursuite de la relation de travail**. Toutefois, l'envoi de cette lettre n'est pas obligatoire.

Si l'employeur souhaite mettre fin au contrat de travail à l'issue de la période d'essai, il devra alors respecter la [procédure de licenciement](#).

Il devra notamment **verser au salarié une indemnité de licenciement** sauf en cas de licenciement pour faute grave ainsi que l'**indemnité compensatrice de congés** payés si ceux-ci n'ont pas tous été pris par le salarié.

A noter : En cas de rupture de la période d'essai, l'employeur doit transmettre au salarié des documents de fin de contrat tels que le certificat de travail, le [solde de tout compte](#) ainsi que l'attestation France travail.

FAQ

Le salarié est-il rémunéré pendant la période d'essai ?

Oui, le salarié perçoit la même rémunération pendant la période d'essai.

Combien de fois peut-on renouveler la période d'essai ?

L'employeur a le droit de renouveler la période d'essai une seule fois lorsque le renouvellement est prévu dans le contrat de travail et dans la convention collective.

Dans quels cas la période d'essai peut être prolongée ?

La période d'essai est prolongée en cas d'arrêt maladie ou cas de congés (payés ou sans solde). La date de fin de la période d'essai est donc reportée en fonction des jours d'absence du salarié.