

LA PÉRIODE D'ESSAI : Modèle de clause à insérer dans le contrat de travail

Ce modèle est établi à titre indicatif

Rappel : la réglementation applicable

La période d'essai précède la conclusion définitive du contrat de travail. Elle permet à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié et à ce dernier d'apprécier les conditions de travail.
La période d'essai ne se présume pas : pour être valable, elle doit être obligatoirement prévue dans le contrat de travail, et ce, même si la convention collective applicable à l'entreprise impose déjà l'existence de cette clause. Sans clause de période d'essai écrite, l'embauche du salarié est alors considérée comme définitive.
La durée de l'essai peut être fixée par la loi (pour les CDD, le travail temporaire, les VRP et les apprentis), la convention collective, les usages ou, à défaut, par les parties au contrat de travail. En pratique, la durée de l'essai est couramment de une à deux semaines pour un ouvrier, un mois pour un employé, deux mois pour un technicien et un agent de maîtrise, trois mois pour un cadre et six mois pour un cadre supérieur.
Les parties peuvent mettre fin librement à la période d'essai sans suivre la procédure légale de licenciement. La rupture n'a pas à être motivée. Attention si l'employeur met fin à l'essai en invoquant dans sa lettre de rupture un motif disciplinaire, la Chambre sociale de la Cour de Cassation lui impose de respecter la procédure disciplinaire ! Il est donc préférable de ne pas motiver la rupture dans l'écrit.

La période d'essai est fixée conformément à(*préciser selon les cas la loi, la convention collective en vigueur ou le contrat de travail*).

Elle commence le.....(*jour/ mois/ année*) et se finit le.....(*jour/ mois/ année*).

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin à l'essai. Aucune indemnité de départ ne sera versée. Aucune formalité de rupture n'est à respecter (1) (2)

Le salarié est soumis pendant la période d'essai aux obligations inhérentes à sa fonction qu'il exercera dans les mêmes conditions que les salariés à un poste identique.

Cet essai pourra être renouvelé une fois avec l'accord des parties au contrat de travail ou dans les termes prévus par la convention collective.

- (1) Consulter la convention collective applicable à l'entreprise notamment sur la question du préavis obligatoire
- (2) Pour des raisons de preuves, il est cependant vivement conseillé d'envoyer une lettre recommandée AR.