

## LA PERIODE D'ESSAI

### Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur de tester les aptitudes professionnelles de son collaborateur et à ce dernier de tester le contenu effectif du poste sur lequel il a été nouvellement affecté.

Elle constitue la première période d'exécution du contrat de travail pendant laquelle les deux parties peuvent à tout moment rompre la relation contractuelle sans motivation, ni préavis, ni indemnité (sauf dispositions conventionnelles contraires).

### Mise en place d'une période d'essai

Le code du travail ne prévoit pas l'existence de la période d'essai, sauf pour quelques cas particuliers (apprenti, VRP, assistante maternelle),.

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit nécessairement être prévue par écrit dès l'engagement du salarié soit :

- **par le contrat de travail** si la convention collective n'interdit pas la pratique de la période d'essai.
- **par la convention collective** si cette dernière prévoit une période d'essai obligatoire. Dans cette hypothèse, il faut que le salarié ait été informé au moment de son engagement de l'existence de la convention collective et ait été en mesure d'en prendre connaissance.

**Remarque : pour éviter tout litige quant à l'existence de la période d'essai il est vivement recommandé de prévoir une clause expresse dans le contrat de travail .**

### Durée de la période d'essai

Le code du travail prévoit la durée de la période d'essai pour certaines catégories de salariés (apprentis, VRP, assistantes maternelles) .

Il régit aussi la durée de la période d'essai pour les salariés en contrat à durée déterminée. La durée de l'essai est alors au maximum (à défaut de dispositions conventionnelles ou de l'usage plus favorables ) d'un jour par semaine de travail et ne peut excéder la durée suivante :

- 2 semaines pour tout CDD inférieur ou égal à 6 mois;
- 1 mois pour tout CDD de plus de 6 mois.

En dehors de ces cas particuliers, les parties au contrat fixent librement la durée de la période d'essai en respectant les durées maximales prévues le cas échéant par leur convention collective ou par les usages.

A défaut de convention collective ou d'usage, la durée fixée ne doit pas être excessive au regard de l'emploi occupé par le salarié.

Le point de départ de la période d'essai est le premier jour d'exécution du contrat peu importe la date de signature du contrat .

La période d'essai est prolongée des périodes de suspension du contrat (maladie, congés payés ) .

### Renouvellement de la période d'essai ?

La période d'essai peut être renouvelée **si cette éventualité a expressément été prévue par la convention collective ou par le contrat de travail.**

Le renouvellement ne peut jamais être automatique. Il **doit être accepté par le salarié** qui doit donner **un accord exprès**. Il ne peut résulter de la seule poursuite du contrat .La décision de renouvellement ne peut être prise qu'en cours d'exécution de la période d'essai.

Attention : en cas de convention collective applicable, il n'est possible de renouveler la période d'essai que si la convention collective ne l'interdit pas et en respectant les durées conventionnelles maximales.

## Rupture de la période d'essai

La période d'essai peut être rompue à tout moment par les deux parties à condition que la rupture soit notifiée avant son expiration.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la rupture n'obéit à aucun formalisme .

Toutefois il est recommandé pour des questions de preuve de notifier la rupture par écrit et de préférence par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge.

Remarque : en cas de rupture par lettre recommandée, la date de rupture retenue sera celle de la 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre à l'adresse du destinataire.

Chaque partie peut rompre sans donner de motif. Mais attention elle ne doit pas être abusive. Elle doit être rompue pour des raisons professionnelles. En cas de rupture abusive, c'est au salarié d'en apporter la preuve.

L'employeur qui met un terme au contrat de travail en cours de période d'essai doit :

- remettre au salarié un certificat de travail et une attestation ASSEDIC
- régler les salaires,
- régler l'indemnité de congés payés si la période d'essai a duré plus d'un mois pour un CDI.