



# La période d'essai

MAJ le 26/02/2025

# Préambule

La période d'essai est centrale dans le début de la relation de travail avec le salarié, puisqu'elle permet de tester réciproquement l'adaptation au travail.

Sa durée varie en fonction du type de contrat et en fonction de la catégorie professionnelle du salarié.

La période d'essai peut être rompue ou renouvelée sous certaines conditions. Nous faisons le point sur les modalités à respecter pour prévoir une période d'essai.

## 1. La mise en place facultative de la période d'essai

### 1.1. Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

La période d'essai est une période transitoire qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail.

Elle va permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

**Aucune disposition légale ne rend obligatoire** la mise en place d'une période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié a les mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise.

### 1.2. Une mise en place interdite dans certains cas

Bien que la mise en place de la période d'essai ne soit pas obligatoire, la loi interdit sa présence dans certaines situations, en cas d'embauche sur le même poste.

**En cas d'embauche en CDI à l'issue d'un ou plusieurs CDD**, la durée des contrats antérieurs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le CDI.

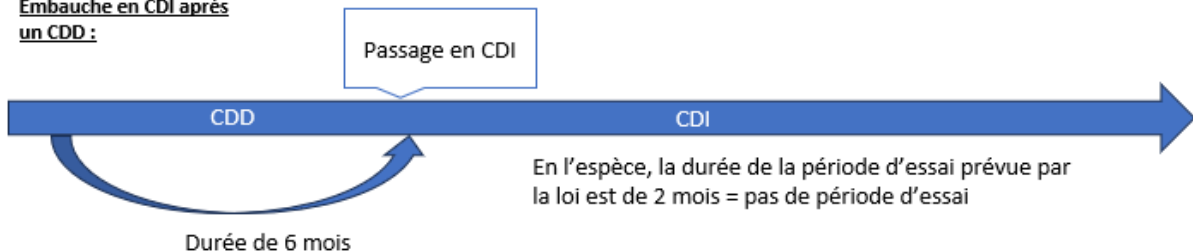
**En cas d'embauche en CDI à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation**, le salarié n'aura pas à effectuer une période d'essai.

**En cas d'embauche dans l'entreprise dans un délai de 3 mois à l'issue d'un stage** intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude : la durée du stage est déduite de la période d'essai.

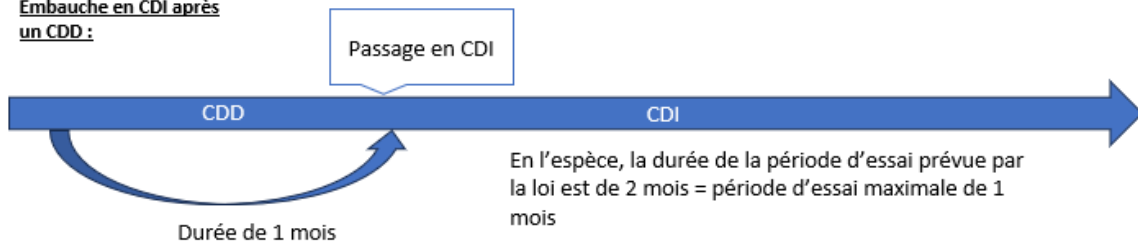
Attention : lorsque que l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, **la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.**

**Exemple :**

Embauche en CDI après un CDD :



Embauche en CDI après un CDD :



## 2. Les conditions de validité de la période d'essai

### 2.1. La nécessité d'un écrit



La période d'essai ne se présume pas, elle doit être **expressément prévue dans une clause** au contrat de travail.

En ce sens, la période d'essai doit être fixée dans son **principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié.** Ainsi, il n'est pas possible d'intégrer une période d'essai après le premier jour de travail effectif.

## 2.2. La durée de la période d'essai



La durée de la période d'essai varie en fonction de la catégorie professionnelle du salarié et des dispositions légales et conventionnelles sur ce point.

- **Pour les CDI**, la loi\* prévoit les durées maximales suivantes :

Catégorie professionnelle du salarié	Durée maximale de la période d'essai initiale	Durée maximale de la période d'essai renouvellement compris*
Ouvriers, employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise, techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

\* *sauf disposition de la convention collective prévoyant une durée différente. Attention, la durée prévue par la convention collective ne doit pas être plus longue que celle prévue par la loi.*

Toutefois, ces durées sont maximales, il est toujours possible de prévoir des durées inférieures.

- **Pour les CDD**, la période d'essai diffère selon la durée du contrat :

**Pour les CDD de 6 mois ou moins**, la durée de la période d'essai est calculée en raison d'un jour par semaine mais **sa durée ne peut excéder 2 semaines**. La convention collective peut prévoir une durée inférieure.

**Pour les CDD supérieur à 6 mois**, la durée maximale est de **1 mois** sauf convention collective prévoyant une durée inférieure.

## 2.3. La prolongation de la période d'essai

La prolongation de la période d'essai est le fait de retarder la fin de la période d'essai **en cas de suspension du contrat de travail** pendant l'exécution de la période d'essai.

Ainsi, en cas d'interruption du travail, l'essai doit être prolongé afin que sa durée réelle coïncide avec la durée initialement prévue.

Les absences prolongeant l'essai sont (liste non exhaustive) : Les congés payés et congé pour événement familial, les congés sans solde, les jours de RTT, la maladie ou l'accident du travail, la désignation d'un salarié comme mandataire social.

En revanche, certaines absences ne prolongent pas la période d'essai : les jours ou stages de formation professionnelle organisés par l'entreprise et les jours fériés.

## **2.4. Le renouvellement de la période d'essai**

A l'issue de la période d'essai, l'employeur peut décider de renouveler la période d'essai. En ce sens, l'engagement du salarié ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une nouvelle période, d'une durée égale ou inférieure à la durée initiale.

Le renouvellement de la période d'essai doit répondre à plusieurs conditions :

- Un accord de branche étendu doit impérativement le prévoir
- Le renouvellement doit avoir été prévu par le contrat de travail
- L'accord exprès du salarié est requis

# **3. Le sort du contrat de travail à l'issue de la période d'essai**

## **3.1. La poursuite du contrat de travail**

Lorsque la période d'essai est terminée, le salarié est présumé avoir été embauché définitivement dès son premier jour d'activité.

## **3.2. La rupture de la période d'essai**

L'employeur ou le salarié, peut décider de mettre fin au contrat au cours de la période d'essai.

En ce sens, les parties n'ont pas à justifier leurs décisions et ne sont pas tenues par les délais et formalités applicables en cas de licenciement ou de démission, sauf dispositions contraires prévues au contrat ou dans la convention collective.

Toutefois, les parties doivent respecter **un délai de prévenance obligatoire** qui augmente en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.

\*\*\*

*Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée*

\*\*\*

Nous tenons à vous informer que le pôle social du Cabinet APLITEC est là pour vous accompagner dans tout renouvellement/rupture de période d'essai et dans l'analyse des délais de prévenance à respecter.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de plus d'informations ou d'assistance supplémentaire.

## Contact

**Claire APPELGHEM**

*DRH/Responsable Droit social*

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38  
www.groupe-aplitec.com