



Rappel :

La CPRIA vous rappelle, qu'un test professionnel n'est pas une période d'essai.

La **période d'essai débute au commencement de l'exécution du contrat de travail**. Ce n'est pas le cas de l'essai professionnel (ou test professionnel) qui précède l'embauche du salarié.

L'essai professionnel désigne une épreuve ou un examen pratique réalisé par un candidat, destiné à contrôler sa qualification et son aptitude à occuper l'emploi pour lequel il postule.

La période d'essai

Dispositions générales :

Durant la période d'essai **les deux parties peuvent mettre fin au contrat sans avoir à justifier leur décision**. Toutefois, un **délai de prévenance** est à respecter.

Pour pouvoir mettre en place une période d'essai, il faut que celle-ci soit **expressément stipulée** dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, **c'est pour cela que, malgré le fait que CDI ne nécessite pas obligatoirement d'écrit, il est très fortement recommandé afin de pouvoir mettre en place une période d'essai**. **L'éventualité du renouvellement de la période d'essai doit également être indiquée** dans le contrat car celui-ci ne se présume pas non plus.



Durée et calcul de la période d'essai :

La durée de la période d'essai est librement fixée par les parties dans le contrat de travail dans la limite de la durée maximale légale. Attention cependant, veuillez à consulter votre convention collective, d'autres durées peuvent être prévues.

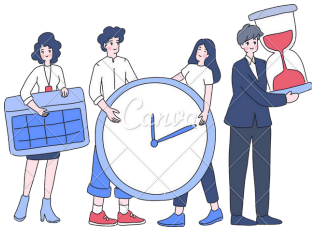
La durée de la période d'essai doit être fixée de manière proportionnée par rapport au poste et aux fonctions occupées par le salarié.

Elle débute le jour où le salarié commence effectivement ses fonctions, et non le jour de signature du contrat. Il n'est pas possible de différer le début de cette période. Il est très important de déterminer le jour exact où se termine la période d'essai.

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



Par exemple : Pour un CDI pour un ouvrier, avec une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).



En cas d'interruption du travail, l'essai est prolongé afin que sa durée réelle coïncide avec la durée initialement prévue. 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.

Lorsque **le salarié tombe malade au cours de la période d'essai, la durée de l'essai est prolongée**. Il en est de même en cas d'**accident de travail ou de maladie professionnelle**. La date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour maladie.

La prolongation doit correspondre à la durée exacte de l'absence.

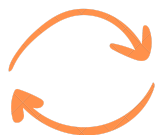
Renouvellement de la période d'essai :

Le renouvellement ne peut être convenu qu'à l'expiration de la période initiale, et non au début de celle-ci. Il faut qu'un accord de branche autorise le renouvellement. Le renouvellement doit être effectué dans les délais et formes définis par la convention collective.

Pour être opposable au salarié, **la possibilité de renouveler la période d'essai devra expressément être envisagée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.**

Le renouvellement ne se présume pas. Il ne peut se réaliser qu'avec l'accord exprès et non équivoque du salarié intervenant au cours de la période initiale. Ce renouvellement ne peut être admis que s'il est vraiment nécessaire pour juger les qualités du salarié.

La durée de l'essai renouvellement compris **ne doit pas excéder le double de celle initialement prévue**, soit maximum : 4 mois pour les ouvriers et employés ; 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ; 8 mois pour les cadres.





La fin de la période d'essai :



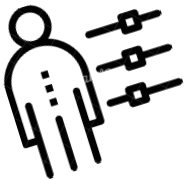
Le contrat est poursuivi : Si, à la fin de la période d'essai, le salarié et son employeur sont mutuellement satisfaits, le contrat se poursuit. Aucune formalité n'est nécessaire. L'ancienneté est prise en compte à partir du premier jour d'activité, c'est-à-dire du premier jour de la période d'essai.



Rupture de la période d'essai :

L'employeur et le salarié qui souhaitent rompre la période d'essai sont tenus de respecter un délai de prévenance obligatoire. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

Il est **vivement conseillé de notifier au salarié la fin de la période d'essai.**



La rupture de la période d'essai doit être explicite, par exemple il ne revient pas au salarié de devoir déduire la rupture par une situation de fait.

La rupture n'a pas à être motivée. Néanmoins, la décision de l'employeur doit être fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles de l'intéressé et en aucun cas sur un motif discriminatoire ou étranger à ses capacités. Il doit également s'agir d'un motif inhérent à la personne du salarié, par exemple absences injustifiées, injures...

Un employeur ne peut rompre une période d'essai d'un salarié protégé sans autorisation de l'administration.



Les délais de prévenance pour l'employeur :

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur (minimum légal)
Jusqu'à 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois



Le délai de prévenance pour le salarié :

- 24 heures si la présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Le délai de prévenance de l'employeur ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai, renouvellement inclus, au-delà des maxima légaux présentés au numéro précédent.