



La rupture de la période d'essai : les conditions à respecter

Fiche pratique publié le 25/01/2022, vu 3093 fois, Auteur : [Dis-Moi Mon Droit](#)

Qu'est-ce qu'une période d'essai ? Quelles sont les conditions de validité de la période d'essai ? Quelles sont les conditions à respecter pour la rupture de la période d'essai ?

La fermeture des discothèques jusqu'à fin janvier 2022 pose la question du sort des contrats de travail conclus récemment. Certains patrons de ces commerces n'ont pas eu d'autre choix que de mettre fin à la période d'essai de leurs salariés. Ces ruptures respectent-elles les conditions légales pour mettre fin à la période d'essai ? Que se passe-t-il si vous ne respectez pas les conditions ?

Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

La période d'essai est encadrée depuis la loi n°2008-596 du 20 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Elle a pour objet, d'une part, de vous permettre d'apprécier si vos nouvelles fonctions sont conformes à vos attentes, et d'autre part, de permettre à votre employeur d'évaluer vos compétences pour votre nouvel emploi. (Article L. 1221-20 du Code du travail).

Elle se distingue du test professionnel et de la période probatoire.

Le test professionnel est une épreuve ou un examen pratique soumis à un candidat pour évaluer sa qualification et son aptitude au poste contenu dans l'offre d'emploi (Exemple : la rédaction d'une lettre dactylographiée pour le recrutement d'une secrétaire ; Cour de cassation, chambre sociale, 16 septembre 2009, n° de pourvoi : 07-45485).

La période probatoire a pour but d'évaluer un salarié déjà présent dans l'entreprise qui est affecté à un nouveau poste. En cas de rupture de cette période probatoire, le salarié sera réintégré dans ses anciennes fonctions (Cour de cassation, Chambre sociale, 14 nov. 1990, pourvoi n°88-42542).

Quelles sont les conditions de validité de la période d'essai ?

La période d'essai doit être prévue dans votre contrat de travail (Article L. 1221-23 du Code du travail) ; ce contrat doit vous être remis en main propre au plus tard le premier jour de votre prise de fonction.

Elle doit faire l'objet d'une clause spécifique qui précise, d'une part, que vous êtes soumis à une période d'essai, et, d'autre part, la durée de cette période. A défaut d'indication de sa durée, vous pourrez considérer que vous êtes définitivement engagé (Cour de cassation, Chambre sociale, 19 février 1997).

La durée maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés.
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens.
- 4 mois pour les cadres.

Votre convention collective peut prévoir une durée plus courte. Votre employeur ne peut vous appliquer une période plus longue ou vous faire renoncer à cette période (Cour de cassation, Chambre sociale, 31 mars 2016, pourvoi n°14-29184).

Attention : la convention collective ou un accord d'entreprise ne peut vous imposer une période d'essai ; vous devez obligatoirement l'accepter dans votre contrat de travail.

La période d'essai ne peut résulter ni d'un usage, ni d'un document interne de l'entreprise.

Dans quels cas peut-on renouveler votre période d'essai ?

On ne peut renouveler votre période d'essai que si :

- Ce renouvellement est prévu par un accord de branche étendu (Article L. 1221-21 du Code du travail).
- Vous acceptez expressément ce renouvellement.
Si une de ces conditions est manquante, votre période d'essai a donc pris fin à l'issue de la 1ère période ; la rupture au cours de la « 2nde période d'essai » constitue un licenciement.

Quelles sont les conditions à respecter pour la rupture de la période d'essai ?

La rupture de la période d'essai n'a pas être motivée.

La rupture de la période d'essai doit être explicite ; une clause du contrat de travail ne peut prévoir que la période d'essai est automatiquement rompue arrivée à son terme.

Elle peut être rompue verbalement. Il est cependant recommandé de vous ménager la preuve écrite la rupture.

Cette preuve peut résulter :

- D'une remise en main propre de la lettre de rupture contre émargement.
- D'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Certains salariés ne peuvent voir leur période d'essai rompue avant que leur employeur n'ait obtenu une autorisation préalable de l'administration.

C'est le cas si vous êtes :

- Médecin du travail.
- Conseiller des salariés.
- Conseiller des prud'hommes.
- Représentant du personnel.

Votre employeur ne peut rompre votre période d'essai si vous êtes accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle.

Quel délai doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai ?

Si vous êtes employeur, le délai de prévenance dépend du temps de présence de votre salarié dans votre entreprise.

Voici les délais :

- 24 H (moins de 8 jours)
- 48 (8 jours à un mois).
- 2 semaines (de 1 à 3 mois).
- 1 mois (au-delà de 3 mois).

Si vous êtes salarié, le délai de prévenance est toujours de 48h.

Quelles sanctions peuvent être encourues par votre employeur s'il ne respecte pas les conditions ?

Le non-respect des conditions de la rupture de la période d'essai n'entraîne pas un droit à être réintégré dans l'entreprise. En revanche, votre employeur peut être tenu de vous verser des sommes d'argent à titre de compensation.

Tout d'abord, le non-respect du délai de prévenance par l'employeur vous donne le droit d'obtenir le paiement de tous les salaires que vous auriez dû toucher jusqu'à l'expiration de ce délai (Article L. 1221-25 alinéa 2 du Code civil).

Ensuite, vous pourrez exiger des dommages et intérêts si la rupture d'essai est abusive ou discriminatoire.

Elle est abusive si la rupture est justifiée :

- Des motifs étrangers à votre évaluation professionnelle.
- L'intention de vous nuire.
- Votre état de santé.
- Votre sexe, origine présumée ou orientation sexuelle.
- Votre demande de bénéficier d'un congé sans solde pour célébrer votre mariage.
- Vous êtes un membre de la famille d'un autre salarié de l'entreprise.