



Période d'essai : 3 points sur ses conditions

Fiche pratique publié le 15/02/2019, vu 1282 fois, Auteur : [Hélène TISNERAT Avocat NICE](#)

Avant toute chose, il est important de noter que la période d'essai ne se présume pas. Elle doit expressément être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tel que cela ressort de l'article L. 1221-23 du Code du travail.

Le contenu de la clause de période d'essai

La clause doit être écrite de manière claire. Cette clarté s'impose tant dans sa dénomination que dans sa durée, à défaut elle est inopposable au salarié.

La période d'essai peut faire l'objet d'un renouvellement qui a pour finalité de permettre à un employeur qui estime que les compétences du salarié sont insuffisantes de lui laisser une dernière chance au lieu de rompre la période d'essai. Le consentement du salarié à ce renouvellement est nécessaire et son accord doit être exprès.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois et cette possibilité de renouvellement doit être clairement exprimée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Enfin, ce renouvellement doit intervenir au cours de la période initiale.

La durée de la période d'essai

A défaut de renouvellement, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois pour les ouvriers et les employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de quatre mois pour les cadres.

Renouvellement compris ces durées ne peuvent excéder 4 mois pour les ouvriers et les employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et 8 mois pour les cadres.

A noter que l'employeur peut prévoir une durée de période d'essai plus courte que celle prévue par la loi et les accords collectifs, et ce en vertu du principe de faveur.

Par contre, les durées plus longues à celles prévues par la loi sont en principe illicites et entraînent non pas la réduction de la durée de la période d'essai mais la nullité de celle-ci sauf pour les durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008 dans les contrats à durée indéterminée.

Les effets et la résiliation de la période d'essai

La période d'essai ne débute pas lors de la conclusion du contrat de travail mais lors de

l'exécution de la prestation.

De plus, lorsque le contrat de travail a été suspendu pendant la période d'essai pour une raison ou une autre (maladie par exemple), la période d'essai est prolongée de la durée de la suspension.

Dans la limite de l'abus de droit, durant la période d'essai, chacune des parties dispose en principe d'un droit de résiliation unilatérale, sans avoir à justifier d'un motif, sans respect d'un préavis (sauf délai de prévenance), sans indemnités et sans formalités, sauf si la convention collective prévoit des règles particulières.

A noter que la rupture abusive de la période d'essai ne sera pas requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse mais ouvrira simplement droit au versement de dommages et intérêts.