



La période d'essai dans le cadre d'un CDD

Fiche pratique publié le **02/04/2010**, vu **2246 fois**, Auteur : [JurisLeg](#)

Les contrats à durée déterminée peuvent comprendre une période d'essai. Pour être valide, elle doit être expressément prévue dans le contrat.

Celle-ci a les mêmes caractéristiques que pour les contrats habituels mais sa durée est limitée à un jour d'essai par semaine de travail. Elle ne peut dépasser deux semaines pour un contrat de moins de six mois et un mois pour un contrat de plus de six mois.

A noter : les usages ou les accords collectifs peuvent prévoir des durées moindres.

Pendant la période d'essai, le salarié et l'employeur peuvent mettre un terme à la relation de travail, sans motif, sans indemnité et sans dommages-intérêts. Si la période d'essai est supérieure à une semaine, l'employeur doit respecter un préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- 24 heures pour huit jours de présence maximum ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines au-delà d'un mois de présence (mais moins de trois mois) ;
- un mois après trois mois de présence.

Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent rompre le contrat après la période d'essai sauf :

- en cas d'accord des deux parties ;
- en cas de faute grave ;
- en cas de force majeure (très rare).

Si une clause permettant de le rompre en dehors de ces cas est inscrite dans le contrat, celui-ci est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas les dispositions qui s'appliquent seront les mêmes que pour un licenciement ou une démission.