



LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

publié le **26/07/2013**, vu **8564 fois**, Auteur : [Maître Marc WAHED](#)

La période d'essai permet à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié qui, quant à lui peut déterminer si le poste occupé correspond véritablement à ses attentes. Elle constitue une phase préliminaire mais non obligatoire à l'embauche du salarié indépendamment de la durée du contrat de travail. Elle doit être prévue par le contrat de travail pour pouvoir exister, sa durée est fixée soit par le contrat de travail, la convention collective ou les prescriptions prévues par le droit du travail. Elle peut être librement rompue par les parties sauf abus.

I) Existence de la période d'essai

Celle-ci doit être expressément prévue par le contrat de travail du salarié afin que celui-ci puisse s'en prévaloir.

II) Durée de la période d'essai

Au terme de l'article L. 1221-19 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- de deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- de quatre mois pour les cadres. Si le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) prévoit une période d'essai, il doit en préciser la durée en respectant ces limites.

A ce titre, par un arrêt du 28 avril 2011, la chambre sociale de la Cour de Cassation a posé le principe selon lequel « sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire » (tous les jours du calendrier, du lundi au dimanche compris, y compris les jours fériés).

III) Rupture de la période d'essai

? Principe de la liberté de la rupture

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture. Les dispositions qui régissent la rupture du contrat

de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Les règles du licenciement (procédure, préavis, motivation) et de la rupture anticipée du CDD ne concernent donc pas la rupture de la période d'essai. Une cause réelle et sérieuse justifiant la rupture n'est pas exigée.

En effet, la rupture peut être verbale, pour autant la décision de l'employeur ne peut pas être prononcée oralement devant le personnel de l'entreprise ; la date de cette déclaration verbale ne pourra pas être retenue comme date de rupture comme l'a d'ailleurs décidé la chambre sociale de la Cour de Cassation par un arrêt du 5 décembre 2001. L'employeur n'a pas à justifier du motif de sa décision sauf si le salarié est victime d'un accident du travail.

Le salarié conserve la possibilité de faire constater en justice que la rupture de l'essai est abusive, notamment en démontrant que le véritable motif est discriminatoire.

En revanche, la Cour de cassation a jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail durant la période d'essai est impossible. La solution résulte ici de la stricte application du Code du travail : la prise d'acte de la rupture produit les effets soit d'un licenciement, soit d'une démission. La cessation des relations de travail durant la période d'essai ne peut donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, par assimilation à une prise d'acte de la rupture. Le salarié conserve la possibilité d'agir sur le terrain de la rupture abusive de la période d'essai, ce qui reste cependant financièrement moins intéressant.

? Formalisme applicable

1 . Notification au salarié par lettre

La loi n'impose aucun formalisme. Néanmoins, la rupture de la période d'essai doit être explicite : il ne peut être convenu que le contrat de travail prendra fin du seul fait de l'arrivée de l'essai à son terme. En pratique, il est préférable, pour des questions de preuve, de notifier la rupture soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit de remettre au salarié une lettre en double exemplaire avec mention de la date de remise.

En pratique, la date de la rupture de la période d'essai correspond toujours à celle à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de rompre l'essai et non à celle à laquelle le salarié en a été informé ; en d'autres termes, si l'employeur envoie une lettre recommandée, c'est la date d'envoi de cette lettre qui constitue la date de rupture et non pas la date de présentation de cette lettre au salarié c'est d'ailleurs ce qui a été décidé par la chambre sociale de la Cour de Cassation par un arrêt du 28 novembre 2006.

2. Respect d'un délai de prévenance

La loi impose désormais le respect d'un délai de prévenance (autrement dit, un préavis) à la partie qui souhaite rompre l'essai. En vertu des articles L 1221-25 et L 1221-26 du Code du travail, celle-ci doit en informer l'autre avant l'expiration de la période d'essai, dans un délai qui varie selon l'auteur de la rupture et la durée d'essai déjà accomplie par le salarié. L'employeur qui souhaite mettre fin au contrat, au cours ou au terme de l'essai, doit en aviser le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures, entre huit jours et un mois de présence ;

- deux semaines, après un mois et avant trois mois de présence ;
- un mois, après trois mois de présence.

Si c'est le salarié qui met fin à l'essai, il doit respecter un délai de prévenance égal à 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à huit jours. Ce délai est de 48 heures à partir de huit jours de présence.

? Abus dans la liberté de rupture

Par principe, la période d'essai prévue explicitement par le contrat de travail qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée peut être librement rompue à l'initiative du salarié ou de l'employeur sans qu'aucune des deux parties ne soit dans l'obligation de fournir un quelconque motif. Or, cette liberté trouve une limite dans la volonté de nuire à l'autre, dans cette hypothèse la rupture est valable sauf à invoquer un motif discriminatoire ou lorsqu'elle intervient avec légèreté blâmable.

1. Motif discriminatoire

S'il est constaté que le salarié a été évincé de son poste pour un motif discriminatoire que ce soit : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap ; la rupture de la période d'essai sera nulle.

2. Légèreté blâmable

La rupture de la période d'essai peut être qualifiée d'abusives lorsque l'employeur invoque un motif illicite, par exemple totalement étranger avec les capacités professionnelles du salarié d'assumer ses fonctions.

La rupture peut également intervenir avec une légèreté blâmable de la part de l'employeur lorsque celui-ci a fait croire délibérément au salarié un emploi stable lors de l'achèvement de la période d'essai ou encore que son embauche cache en réalité une volonté d'assurer seulement un intérim en attendant d'un salarié davantage qualifié pour le poste.

Pour toute question ou information au sujet de la période d'essai, veuillez contacter :

Cabinet de Maître MARC WAHED

23 Rue Breteuil 13006 Marseille

marc.wahed@gmail.com

Tel : 04.91.98.96.58