



Période d'essai obligatoire ?

Fiche pratique publié le 24/02/2015, vu 1334 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié de vérifier si les fonctions lui conviennent.

La période d'essai est facultative

La période d'essai n'est [jamais obligatoire](#). Tout dépend de l'employeur, s'il souhaite imposer une période d'essai celle-ci doit être prévue dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail, que l'embauche s'effectue en CDD ou CDI. Son existence ne se présume pas, elle doit figurer au contrat pour être valide.

Par ailleurs, l'existence d'une [promesse d'embauche](#) ne comportant pas de période d'essai ne fait pas obstacle à ce que le contrat de travail en prévoie une.

La période d'essai ne peut pas être remplacée par un CDD

Certains employeurs pensent limiter les risques en embauchant d'abord le salarié en CDD, puis en CDI. Cette pratique est illégale car le [recours au CDD](#) n'est pas prévu pour ce type de cas.

En revanche, un CDD peut être transformé en CDI puisqu'il n'y a alors pas de seconde période d'essai.

La période d'essai peut être renouvelée avec l'accord du salarié

En application de l'article L. 1221-23 du Code du travail, une période d'essai peut être [renouvelée](#) une fois sous réserve de respecter une double condition :

- cette possibilité doit être prévue dans l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise ;
- et, le renouvellement doit être prévu par le contrat de travail.

Il est indispensable d'obtenir l'[accord](#) express du salarié sur le renouvellement de sa période d'essai par un document spécifique ou un avenant au contrat de travail, même si la convention collective ne fixe pas de conditions.