

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR  
DU LIEN SOCIAL  
& FAMILIAL

## Webinaire

# La période d'essai et la période probatoire

*10 mai 2022*

**Faustine Zuliani et Margaux Baltazart**

Juristes en droit social

[Questionsjuridiquesrh@elisfa.fr](mailto:Questionsjuridiquesrh@elisfa.fr)

Le PJRS est joignable au 01 58 46 13 40 lors des permanences téléphoniques du lundi au vendredi matin de 9h00 à 12h30 et le mardi et jeudi après-midi de 14h à 17h au 01 58 46 13 40

## Déroulement du webinaire :

- Période d'essai
  - Existence
  - Durée
  - Renouvellement
  - Rupture
- Période probatoire
  - Notion et régime juridique

# La période d'essai

# Définition et existence

## Définition et objectif de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. [Article L.1221-20 du code du travail](#)

## Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Faute de quoi, aucune période d'essai n'est applicable. La période d'essai est facultative, rien n'oblige l'employeur de prévoir une période d'essai. [Article L.1221-23 du code du travail](#)

# Les mentions obligatoires du contrat de travail

A titre de rappel, l'article 3 chapitre III de la CCN précise les mentions obligatoires dans le contrat de travail et notamment :

- La référence à la convention collective dont un exemplaire est mis à disposition,
- La date de prise d'effet,
- Le lieu où s'exerce l'emploi,
- Pour les contrats de travail à temps partiel, la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modifications éventuelles de cette répartition,
- La durée de travail,
- La période de modulation, s'il y a lieu,
- Le libellé de l'emploi et les fonctions exercées,
- La référence à l'emploi repère,
- Le total des points attribués à l'emploi (pesée),
- Les éléments de la rémunération annuelle brute,
- **La durée de la période d'essai,**
- La durée du délai-congé en cas de licenciement ou de démission,
- Le type de régime de retraite complémentaire et de régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations.
- Le cas échéant, le pourcentage et le taux de reprise de la RIS dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre V.

# Durée de la période d'essai : CDI

## Durée initiale de la période d'essai : Article 4 chapitre III de la CCN

La durée initiale maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :

- pour les emplois non-cadres : deux mois
- pour les emplois de cadres : quatre mois

## Durée maximale de période d'essai (renouvellement compris) : Article L.1221-21 du code du travail

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les non-cadres ;
- 8 mois pour les cadres.

# Durée de la période d'essai : CDD

## Durée de la période d'essai d'un CDD : Article L.1242-10 du code du travail

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

- Si le CDD est inférieur ou égal à 6 mois : la période d'essai est calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines
- Si le CDD est supérieur à 6 mois : la période d'essai est au maximum d'un mois

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

*Exemple : Un salarié embauché en CDD de 2 mois à partir du 4 avril : la durée de la période d'essai est fixée à 8 jours : elle débutera le 4 avril pour terminer le 11 avril à minuit.*



# Point de départ et décompte de la période d'essai



La période d'essai **début**e le jour où le salarié commence **effectivement ses fonctions**, et non le jour de signature du contrat.

La Cour de Cassation a considéré qu'il était impossible que les parties conviennent de différer la période d'essai à un autre moment que la prise de fonctions par le salarié (*Cass. soc., 25 févr. 1997*).

La période d'essai **se décompte toujours de manière calendaire** c'est à dire avec la prise en compte de tous les jours de la semaine (dimanche et jours fériés compris).

*Exemple : Si un salarié en CDD (supérieur à 6 mois) est embauché le 25 avril, la période d'essai se terminera le 24 mai avec la prise en compte de l'ensemble des jours de la semaine (jours fériés et dimanche compris)*

# Impact des périodes de suspension du contrat de travail

## Les périodes de suspension du contrat ont-elles un impact sur la période d'essai ?

Les périodes de suspension du contrat de travail (arrêt de travail pour maladie, congés payés, jours de RTT, ...) entraînent la suspension de la période d'essai. Ces périodes de suspension **entraîneront une prolongation de la période d'essai d'une durée égale à celle de la suspension.**

**Attention, les jours fériés ne prolongent pas la période d'essai.**

La période d'essai ayant pour objet premier de vérifier les aptitudes du salarié, cette vérification ne peut valablement s'opérer que si ce dernier travaille effectivement pendant toute la durée fixée comme période d'essai.

A cet effet, il est logique que la période d'essai soit prolongée afin que sa durée réelle coïncide avec la durée initialement prévue au sein du contrat de travail.

# Impact des périodes de suspension du contrat de travail

## De quelle manière se calcule la durée de prolongation ?



La Cour de cassation a précisé que la prolongation **doit correspondre au nombre de jours calendaires compris dans la période d'absence** et ne peut être limitée qu'aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation. (Cass. soc., 14 nov. 1990, n° 87-42.795)

*Exemple : Un salarié a une période d'essai de deux mois du 4 avril au 3 juin, le salarié s'absente (maladie, prise de congés,...) du 25 au 29 avril soit 5 jours, la période d'essai sera suspendue pendant cette semaine et reportée à l'issue de la période soit une période d'essai prolongée de 7 jours calendaires.*

# Réduction de la période d'essai

## Des contrats/conventions précédemment conclus, peuvent-ils avoir un impact sur la période d'essai ?

Certains cas permettent d'office de réduire la période d'essai :

### ➤ **Stage : Article L.1221-24 du code du travail**

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, **la durée de ce stage est déduite de la période d'essai**, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

*Exemple : Un stagiaire termine un stage d'un mois en janvier 2022, ce dernier est embauché en mars 2022 pour un poste de cadre au sein de la structure avec une période d'essai de 4 mois, la période d'essai sera donc réduite à 3 mois du fait du stage réalisé auparavant.*

# Réduction de la période d'essai

## ➤ CDD à la suite d'un CDI : Article L.1243-11 du code du travail :

La durée du contrat de travail à durée déterminée **est déduite de la période d'essai** éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.



Cela ne concerne que les CDI étant immédiatement conclus à la suite du CDD

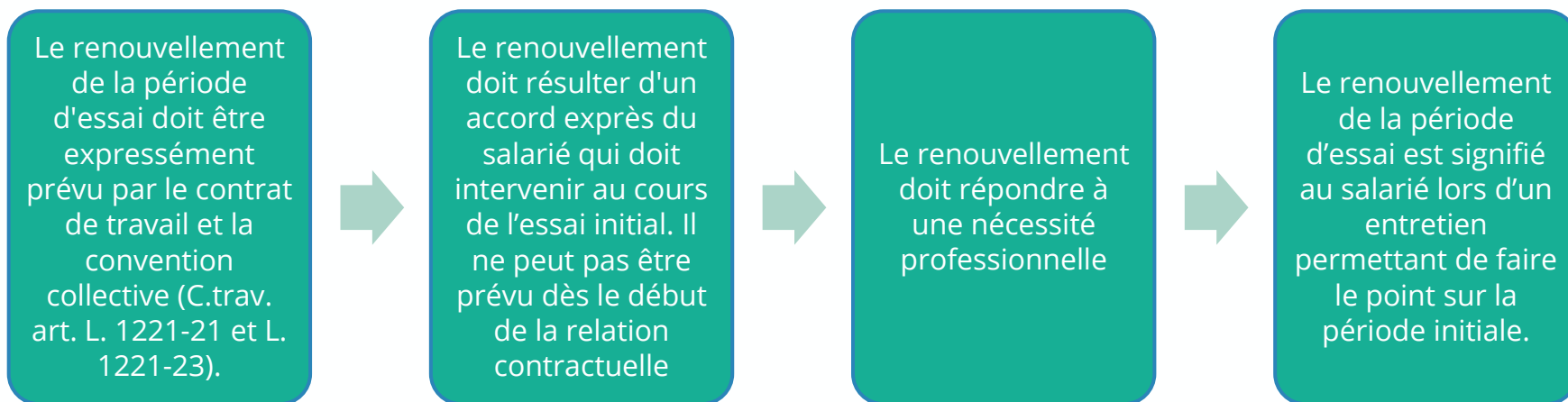
## ➤ Embauche à la suite d'un contrat d'apprentissage : Article L.6222-16 du code du travail

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, **aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires**

# Renouvellement de la période d'essai dans le cadre d'un CDI

Il est possible de prévoir un renouvellement de la période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Afin de renouveler une période d'essai, certaines conditions sont à respecter :



Nous vous invitons à consulter [notre modèle type d'avenant de renouvellement de la période d'essai](#).

# Renouvellement de la période d'essai dans le cadre d'un CDD

## Le renouvellement est-il possible dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ?



Il est formellement interdit de renouveler la période d'essai d'un CDD.

La durée de période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ne peut excéder les durées précisées au sein de la slide 8.

# Rupture : cadre général

- **Existe-t-il un principe de rupture ?**

Durant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou bien l'employeur sans aucune indemnité. Toutefois, la convention collective prévoit à l'égard des salariés cadres : « *En cas de séparation à l'issue du deuxième mois, du fait de l'employeur, une indemnité correspondant à un demi-mois de salaire est versée au cadre* » (Art 3 chap XI)

- **La rupture de la période d'essai doit-elle respecter un formalisme précis ?**

Le code du travail ne prévoit aucune formalité particulière pour rompre la période d'essai. Toutefois, pour des raisons de preuves, nous vous conseillons de notifier la rupture par écrit (LRAR ou lettre remise en mains propres contre décharge). La rupture doit être explicite.



Cependant, le salarié ou bien l'employeur doivent respecter un délai de prévenance lors de la rupture.



# Rupture de la période d'essai : délai de prévenance de l'employeur

## Quels sont les délais à respecter pour l'employeur ?

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

Dans le cadre d'un CDD, cela ne s'applique que pour les salariés ayant un CDD avec une période d'essai d'une semaine au moins. [Article L.1221-25 du code du travail](#)

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

# Rupture de la période d'essai : délai de prévenance de l'employeur

## Que faire lorsque le salarié ne peut pas exécuter entièrement son délai de prévenance du fait d'une rupture tardive de la période d'essai ?



Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, **son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.** Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

*Exemple : Un salarié cadre est embauché le 3 janvier 2022, le 27 avril l'employeur souhaite rompre la période d'essai avec le salarié. La présence du salarié étant supérieure à 3 mois, le délai de prévenance est de 1 mois. La période d'essai initiale se terminant le 2 mai à minuit, le salarié n'aura pas le temps de réaliser son délai de prévenance. L'employeur devra ainsi verser une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance non réalisé par le salarié.*

# Rupture de la période d'essai : délai de prévenance du salarié

## Quels sont les délais à respecter pour le salarié ?

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance :

- Durée de présence inférieure à 8 jours : 24 heures
- Durée de présence supérieure à 8 jours : 48 heures

**Article L.1221-26 du code du travail**

*Exemple : Un salarié en CDD (+ de 6 mois) est présent depuis 10 jours. Le 13 avril, celui-ci notifie sa volonté de rompre sa période d'essai, la rupture interviendra donc 48h plus tard soit le 15 avril.*

# Début du délai de prévenance

## A quel moment commence à courir le délai de prévenance ?

Le code du travail **ne précise pas de façon précise et formelle** la date à laquelle il convient de débiter le décompte du délai de prévenance.



Différents arrêts de la Cour de Cassation précisent que le délai de prévenance court à compter du moment où la volonté de rompre cette période d'essai est réalisée (oralement ou par le biais de l'envoi d'un courrier)

# La date de la rupture

## Quand intervient la rupture de la période d'essai ?

La rupture de la période d'essai doit intervenir au cours de la période d'essai, c'est-à-dire avant la fin de cette dernière.

La poursuite de la relation de travail au-delà du terme de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement (*cass. soc. 5 novembre 2014, n° 13-18114, BC V n° 254*).

En cas de rupture de la période d'essai au delà du terme, alors **la rupture du contrat doit être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse** ouvrant droit notamment aux indemnités de rupture et à l'indemnité de préavis.



Il en va de même en cas d'exécution du délai de prévenance, au-delà de la durée initialement fixée pour la période d'essai.

# Rupture abusive de la période d'essai

## La rupture doit elle-êre motivée ?

La période d'essai peut être librement rompue, toutefois aucun abus ne doit être réalisé de la part des parties au contrat.

La rupture de l'essai sera considérée comme abusive toutes les fois où celle-ci interviendra :

- pour des motifs étrangers à l'objectif défini de la période d'essai par l'article L. 1221-20 du code du travail
- est inspirée par une volonté de nuire,
- témoigne d'une légèreté blâmable. C'est le cas lorsque l'employeur met très rapidement fin à la période d'essai sans que le salarié n'ait commis de faute importante.

*Exemple : La rupture de l'essai peut aussi être abusive si elle intervient peu après le début de l'essai, sans que l'employeur ait été en mesure d'apprécier les qualités professionnelles du salarié.*

# Cas particuliers de rupture

- **Motif discriminatoire :**

La période d'essai ne peut pas être rompue en raison d'un motif discriminatoire (opinion politique, activités syndicales, convictions religieuses, état de santé, grossesse, handicap...)

- **Accidentés du travail/maladie professionnelle**

L'interdiction légale de rompre le contrat de travail au cours de la période de suspension (sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle) s'applique également à la période d'essai.

- **Faute disciplinaire**

Lorsque la rupture est fondée sur un motif disciplinaire, l'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire

- **Salarié protégé**

En cas de rupture de période d'essai pour un salarié protégé, l'employeur ne peut pas rompre le contrat sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.



# Formalité de rupture

## Quelles sont les formalités de rupture du contrat de travail ?

L'employeur qui met fin à la période d'essai doit respecter les obligations découlant de toute rupture d'un contrat de travail, et notamment :

- remettre au salarié un certificat de travail (Art L.1234-19 du code du travail) et une attestation Pôle emploi
- régler les salaires dus pour la période d'activité, ainsi qu'une indemnité de congés payés correspondant aux congés acquis et non pris par le salarié. ;
- délivrer un reçu pour solde de tout compte (Art L.1234-20 du code du travail)





# La période probatoire

# Différence avec la période d'essai

## Quel est l'objet de la période probatoire ?

Les fonctions d'un salarié sont parfois amenées à changer au cours de sa carrière (ex. : nouveau poste, promotion professionnelle).

Il peut alors apparaître nécessaire :

- à l'employeur d'évaluer à nouveau les compétences du salarié dans ses nouvelles fonctions ;
- au salarié d'apprécier si le nouveau poste qui lui est confié lui convient.

A cet effet, il est possible de prévoir une période dite probatoire. Cette dernière permettra au salarié de s'assurer que ce nouveau poste lui convient et à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles sur ce nouveau poste dans le cadre d'une évolution ou promotion professionnelle.

Il doit donc y avoir impérativement **une différence en termes de missions, responsabilité, autonomie entre les deux postes** pour justifier de la nécessité d'une période probatoire.

# Durée et formalisation de la période probatoire

## Quelle est la durée de cette période probatoire ? Existe-t-il des délais légaux ou conventionnels ?

Le code du travail ne précise nulle part la durée de la période probatoire. A cet effet, cette dernière doit être proportionnée à la nature du poste confié.

*Exemple : sur un poste de statut cadre avec un niveau de responsabilité important au regard de la taille de la structure et de son organisation, une période de 6 mois pourrait être proportionnée.*

En ce qui concerne la formalisation de ce changement, le salarié connaissant une modification de plusieurs éléments essentiels de son contrat de travail (pesée, rémunération, poste, fonctions ...), **un avenant au contrat de travail reprenant toutes ces modifications sera nécessaire.**

# Exemple de stipulation possible

Dans le cadre de cet avenant, vous pouvez également y insérer une clause sur la période probatoire que vous pouvez rédiger dans les termes suivants :

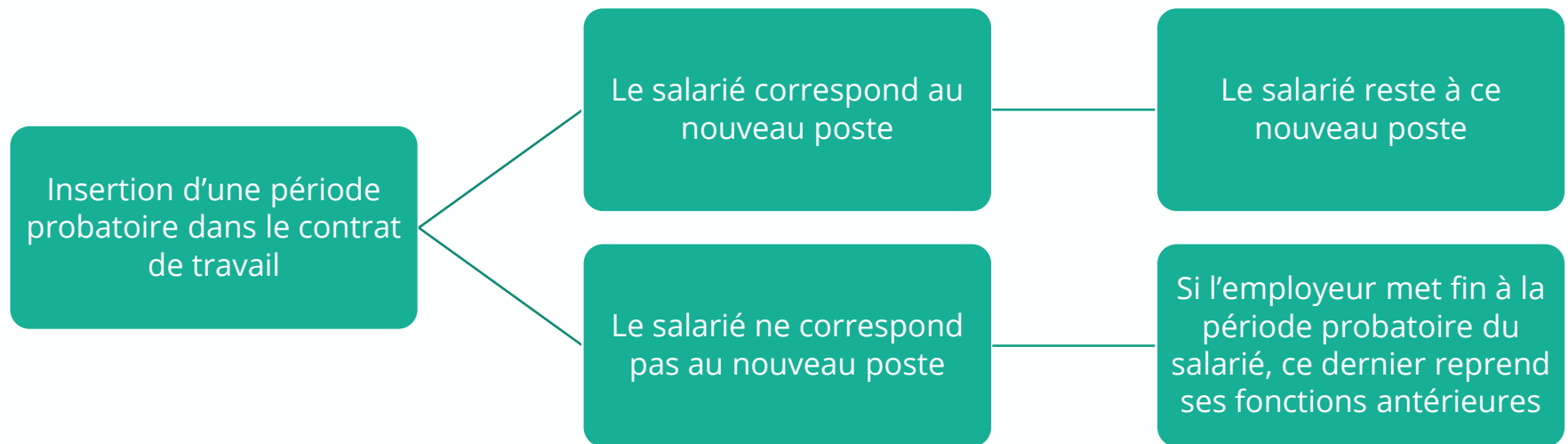
*« M ... a accepté la modification suivante de son contrat de travail (préciser le nouveau statut, la nouvelle qualification, pesée et les nouvelles fonctions du salarié).*

*En raison de ce changement, les parties se réservent la faculté, pendant une période probatoire de ... mois commençant à courir à compter de la signature du présent avenant au contrat de travail de M ..., soit le ..., d'apprécier l'aptitude et l'adaptabilité du salarié à son nouveau poste de travail.*

*Si cette période probatoire s'avère insatisfaisante, il est convenu entre les parties que M ... retrouvera sa situation antérieure, notamment ses fonctions initiales, à savoir (préciser le statut, la qualification - pesée d'après la convention collective - et les fonctions antérieures du salarié), sans qu'il puisse prétendre à une quelconque indemnité en raison de cette modification ».*

# Fin de la période probatoire

Deux situations sont possibles :



N'hésitez pas à solliciter le PJRS pour toute interrogation à l'adresse suivante :  
[questionsjuridiquesrh@elisfa.fr](mailto:questionsjuridiquesrh@elisfa.fr)

Le PJRS est également joignable lors des permanences téléphoniques tous les matins du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et les mardis et jeudis après-midi de 14h00 à 17h00

**Prochain rendez vous  
Mardi 14 juin 2022**

**De 14h00 à 15h00**

**WEBINAIRE  
« DUERP »**

**[Inscrivez-vous sur notre site](#)**

Merci de votre attention !