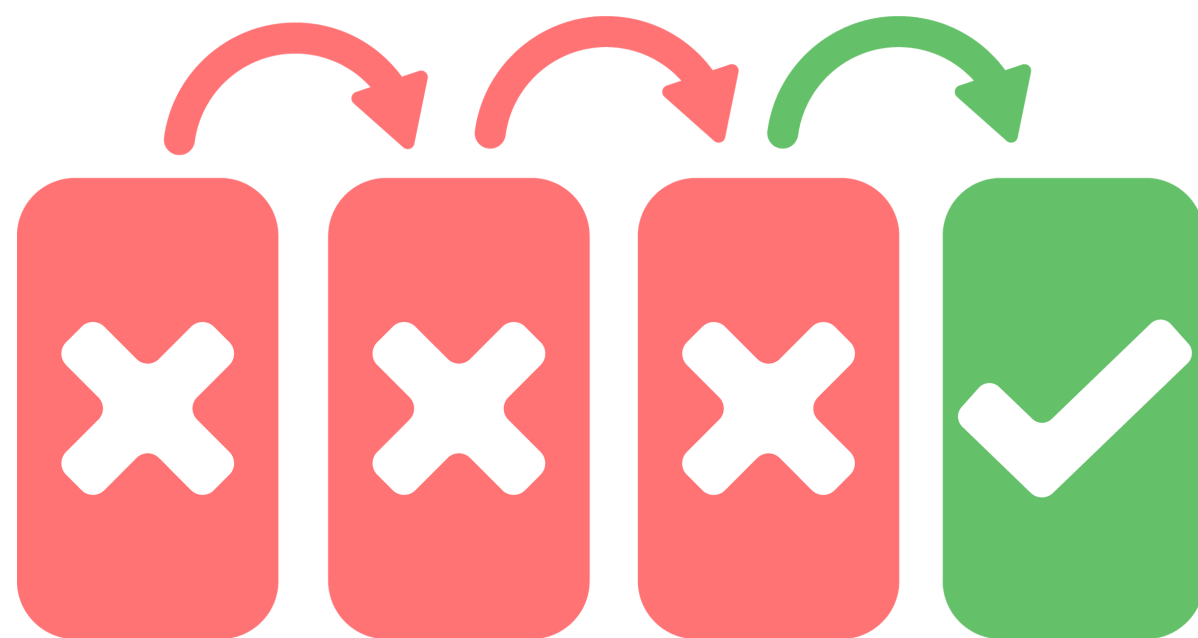


# FICHE OUTIL

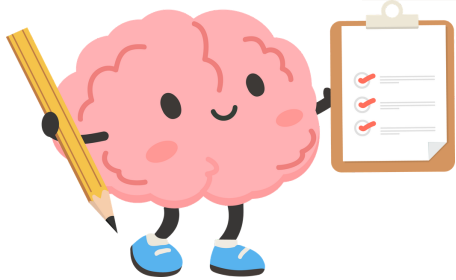


LA PÉRIODE D'ESSAI

# DÉFINITION LÉGALE

La période d'essai permet à l'employeur et au salarié de vérifier la bonne adéquation au poste avant tout engagement définitif.

| QUI       | OBJECTIFS                                                                                                                                                             |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EMPLOYEUR | <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluer les compétences</li><li>• Evaluer les aptitudes</li><li>• Evaluer la capacité du salarié à occuper le poste</li></ul> |
| SALARIÉ   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Apprécier les missions confiées</li><li>• Les conditions de travail et l'environnement professionnel</li></ul>                |



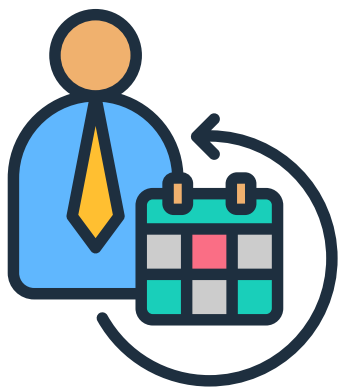
## ATTENTION



La période d'essai doit impérativement figurer dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Sans mention écrite, elle est réputée inexistante juridiquement et ne peut être opposée au salarié.

## DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

### A. POUR LES CDI



| CATÉGORIE PROFESSIONNELLES     | DURÉE INITIALE | DURÉE MAXIMALE (AVEC RENOUVELLEMENT) |
|--------------------------------|----------------|--------------------------------------|
| OUVRIER/EMPLOYÉ                | 2 mois         | 4 mois                               |
| AGENT DE MAÎTRISE / TECHNICIEN | 3 mois         | 6 mois                               |
| CADRE                          | 4 mois         | 8 mois                               |

Art. L1221-19 (durée initiale) et Art. L1221-21 (renouvellement) du Code du travail

# CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Le renouvellement n'est possible qu'une seule fois, sous réserve de trois conditions cumulatives :

- Le contrat de travail le prévoit expressément ;
- La convention collective applicable l'autorise ;
- Le salarié a donné son accord exprès (écrit recommandé)



## B. POUR LES CDD

Pour les CDD, la période d'essai est calculée proportionnellement à la durée du contrat :

| DURÉE DU CDD       | DURÉE MAX                     |
|--------------------|-------------------------------|
| > ou égal à 6 mois | 1 jour par semaine travaillée |
| < 6 mois           | 1 mois max                    |

💡 Exemple pratique : CDD de 2 mois (8 semaines) → période d'essai = 8 jours ouvrés.

# RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Pendant la période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat librement, sans motif, ni procédure de licenciement ou démission. La rupture prend effet à l'issue du délai de prévenance.

| ANCIENNETÉ DANS LA PÉRIODE D'ÉSSAI | DÉLAI DE PRÉVENANCE |
|------------------------------------|---------------------|
| Moins de 8 jours                   | 24 heures           |
| De 8 jours à 1 mois                | 48 heures           |
| De 1 mois à 3 mois                 | 2 semaines          |
| Au-delà de 3 mois                  | 1 mois              |



# MOTIFS DE RUPTURE INTERDITS

- Même en période d'essai, la rupture est illicite si elle repose sur :
- Un motif discriminatoire (origine, sexe, âge, religion, état de santé...) ;
- L'état de grossesse ou le congé maternité/paternité ;
- L'exercice d'une liberté fondamentale ou une dénonciation de bonne foi ;
- Une sanction disciplinaire déguisée.



## SUSPENSION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est automatiquement prolongée en cas de suspension du contrat. Elle repart pour une durée équivalente à celle de l'absence.

| CAUSE DE SUSPENSION                           | EFFET SUR LA PÉRIODE D'ESSAI                      |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Arrêt maladie (non pro)                       | Prolongation de la durée de l'absence             |
| Accident du travail / Maladie professionnelle | Prolongation de la durée de l'absence             |
| Congé maternité / paternité                   | Prolongation de la durée du congé                 |
| Congés payés pris pendant l'essai             | Prolongation de la durée des congés               |
| Chômage technique / activité partielle        | Selon jurisprudence — appréciation au cas par cas |

## EXEMPLE

Salarié ayant une période d'essai de 2 mois. Il est absent 10 jours pour maladie → la période d'essai est prolongée de 10 jours.

## BONNES PRATIQUES RH (INTÉGRATION/SUIVI)

Une période d'essai réussie repose sur un accompagnement structuré dès le premier jour.

### CHECK-LIST EMPLOYEUR

- Mentionner clairement la période d'essai dans le contrat (durée, possibilité de renouvellement)
- Désigner un référent ou tuteur dédié à l'intégration
- Communiquer les objectifs de la période d'essai dès l'arrivée
- Mettre en place un calendrier de points de suivi réguliers
- Notifier le renouvellement par écrit avant la fin de la période initiale
- Respecter scrupuleusement les délais de prévenance en cas de rupture

# CALENDRIER DE SUIVI RECOMMANDÉ

| ÉTAPE                | MOMENT                  | OBJECTIF                                             |
|----------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|
| Point d'accueil      | Jour 1                  | Présentation, remise des outils, accès, badge...     |
| Point d'intégration  | Fin de semaine 1        | Premier ressenti, difficultés éventuelles, questions |
| Point intermédiaire  | Fin du 1er mois         | Bilan des missions, ajustements si nécessaire        |
| Bilan de fin d'essai | 15 jours avant échéance | Décision : confirmation, renouvellement ou rupture   |

INTÉRÊT MANAGÉRIAL : UN SUIVI STRUCTURÉ RÉDUIT SIGNIFICATIVEMENT LE TAUX DE RUPTURE EN PÉRIODE D'ESSAI ET AMÉLIORE LA RÉTENTION DES TALENTS.

## RISQUES JURIDIQUES ET SANCTIONS

| MANQUEMENT                                                         | RISQUE JURIDIQUE                                                  |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Période d'essai non mentionnée dans le contrat                     | Inopposabilité — aucune période d'essai n'est applicable          |
| Renouvellement sans accord du salarié ou sans base conventionnelle | Requalification en CDI confirmé dès la fin de la période initiale |
| Rupture discriminatoire ou abusive                                 | Dommages et intérêts + indemnités de licenciement sans cause      |
| Non-respect du délai de prévenance                                 | Indemnité compensatrice de préavis due au salarié                 |
| Rupture pendant une suspension (maladie...)                        | Nullité potentielle de la rupture                                 |

 EN CAS DE REQUALIFICATION PAR LE JUGE, LA RUPTURE PEUT ÊTRE ASSIMILÉE À UN LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE, ENTRAÎNANT : RAPPEL DE SALAIRE, INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT, DOMMAGES ET INTÉRÊTS.

# EXEMPLE DE CLAUSE CONTRACTUELLE

Clause type à insérer dans un CDI (catégorie employé) :

## Article X — Période d'essai

Le présent contrat est conclu sous réserve d'une période d'essai de deux (2) mois, conformément aux dispositions de l'article L1221-19 du Code du travail.

Cette période permettra à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans l'exercice de ses fonctions, et au salarié d'apprécier ses conditions de travail et ses missions.

Elle pourra être renouvelée une (1) fois pour une durée maximale de deux (2) mois supplémentaires, avec l'accord exprès des deux parties, sous réserve que la convention collective applicable l'autorise.



© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

