

LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI EN 5 QUESTIONS

La période d'essai permet :

- A l'employeur **d'évaluer les compétences** du salarié,
- Et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent


Pour être applicable :

- Elle doit impérativement **être mentionnée dans le contrat de travail**
- La possibilité de renouvellement doit également y figurer (possible uniquement si un accord de branche étendu le prévoit)

→ Quelle est la durée de la période d'essai d'un salarié en CDI ?

Sauf si le contrat de travail (ou un accord collectif conclu après le 26 juin 2008) prévoit une durée moindre, la durée de la période d'essai est la suivante :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

 **À compter du 9 septembre 2023, les durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 n'ont plus vocation à s'appliquer.**

→ Quels sont les cas spécifiques réduisant la durée de la période d'essai ?

Cas particulier	Impact sur la durée de la période d'essai
Stage	Stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études : - Embauche dans les 3 mois suivant l'issue du stage, - La durée de ce stage est déduite de la période d'essai, - Sans réduire cette dernière de plus de la moitié (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Si l'embauche concerne un emploi en lien avec les activités du stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement.
Apprentissage	Aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires
CDD	La durée du ou des CDD est déduite de la période d'essai du CDI, même s'il y a eu de courtes interruptions entre les contrats. Toutefois, si l'embauche en CDI se fait sur un poste différent, exigeant des compétences différentes, il n'y a pas lieu de réduire la période d'essai
Interim	La durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des 3 mois précédant l'embauche est déduite de la période d'essai

*La gestion de la période d'essai peut être primordiale pour votre entreprise
« Contactez votre expert-comptable pour vous accompagner »*

→ Quel est l'impact en cas d'absence du salarié au cours de la période d'essai ?

Les **absences** du salarié **décalent** d'autant le terme de la période d'essai.

Sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire, l'essai est prolongé d'une durée égale à celle de l'absence sans que la prolongation soit limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans cette période.

Autrement dit, le décompte doit s'opérer en jours calendaires.

→ En cas de renouvellement, quelle est la durée maximale de la période d'essai ?

Le **renouvellement** doit être **prévu par un accord de branche étendu et** par le **contrat de travail**.

L'accord de branche fixe les conditions et les durées du renouvellement.

La loi fixe des **durées maximales** de période d'essai, **renouvellement compris** :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 8 mois pour les cadres

La Cour de cassation précise que les durées plus courtes résultant d'un accord de branche conclu antérieurement au 27 juin 2008 doivent être écartées au profit des dispositions légales qui ont un caractère impératif.

→ Quelle est la durée de la période d'essai d'un salarié en CDD ?

Ce n'est pas la qualification professionnelle du salarié qui permet de déterminer la durée de la période d'essai, mais la **durée du contrat**.

Sauf usages ou stipulations conventionnelles prévoyant des durées moindres, les durées sont fixées comme suit :

- durée initiale du contrat au plus égale à 6 mois : 1 jour par semaine (plafonné à 2 semaines)
- 1 mois dans les autres cas.

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

*La gestion de la période d'essai peut être primordiale pour votre entreprise
« Contactez votre expert-comptable pour vous accompagner »*