

Francilien Info
ENTREPRISES



DIRIGER:
Tout savoir
sur la période
d'essai

E-ENTREPRISE

N° 66
JUIN 2009

La période d'essai constitue la première étape du contrat de travail. Elle permet au salarié comme à son employeur d'évaluer la situation et de décider de continuer à collaborer ou de mettre un terme au contrat. Quelles sont les règles qui régissent cette période transitoire ? Aperçu.

Les caractéristiques majeures de la période d'essai sont les suivantes : tout d'abord, précisons qu'elle n'est pas obligatoire, qu'elle doit être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, qu'elle a une durée maximale et, bien entendu, qu'elle peut être rompue librement sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Au terme de la période d'essai, le salarié est définitivement embauché.

L'existence de la période d'essai et ses conditions doivent être écrites

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il en est de même pour la durée de la période qui doit aussi être mentionnée par écrit.

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 ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

En cas d'embauche dans l'entreprise à 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.

La durée de la période d'essai est, pour certaines professions, réglementée par des dispositions particulières : VRP, assistant(e)s maternel (le). Des règles particulières s'appliquent également aux titulaires de certains contrats : CDD, intérim, contrat d'avenir, CI-RMA, contrat d'apprentissage...

Rompres la période d'essai

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être rompu par le salarié comme par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité (sauf disposition conventionnelle contraire).

Les règles de procédure concernant le licenciement ne s'appliquent pas. Depuis l'intervention de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 "portant modernisation du marché du travail", applicable aux contrats conclus à compter du 27 juin 2008, l'employeur et, dans certains cas, le salarié, doivent toutefois respecter un délai de prévenance.

Celui-ci est de :

- quarante-huit heures si la période a duré entre 8 jours et 1 mois ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié qui met fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pour en savoir plus, demandez conseil à votre expert-comptable.

Texte de référence :

Les règles relatives à la période d'essai ont été profondément modifiées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.



Ordre des experts-comptables
région Paris Ile-de-France

45, Rue des Petits Champs

75035 - PARIS Cedex 01

Téléphone : 01 55 04 31 31 / Télécopie : 01 55 04 31 70

www.oec-paris.fr



est une publication électronique
bimensuelle de

l'Ordre des experts-comptables

région Paris Ile-de-France

Directeur de la publication : Bernard LELARGE

Rédacteur en chef : Arnaud CUISINIER

Conception/Réalisation : BGC TOSCANE - www.bgctoscane.com

Règle publicitaire : Efficiliation

42, rue des Martyrs - 75009 PARIS / Téléphone : 01 40 18 54 04 / Site
internet : www.efficiliation.com

©Istockphoto - Ordre des Experts-Comptables