



Fiche n°6 - La période d'essai

Au cours de la période d'essai, les règles relatives au licenciement ne s'appliquent pas de sorte que chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans avoir à invoquer de motifs.

I. Qualification de la période d'essai

- Définition de la période d'essai (L1221-20) : l'objet de la période d'essai, pour l'employeur, est de **vérifier les aptitudes professionnelles d'un salarié** avant son embauche définitive. Pour le salarié, la période d'essai permet d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
- Distinction de la période d'essai avec des situations voisines : **1.** La période d'essai se distingue du test professionnel qui est de très courte durée et durant lequel il n'y a pas de lien de subordination le candidat ne se trouvant pas dans des conditions normales d'emploi : *Cass. soc. 4 janv. 2000 n° 97-41.154* ; **2.** La période d'essai se distingue de la période probatoire durant laquelle, si l'employeur n'est pas satisfait, il ne peut pas rompre le contrat de travail mais doit replacer le salarié dans ses fonctions antérieures : *Cass. soc. 30 mars 2005 n° 03-41.797*.

II. Conditions de recours à la période d'essai

1. Condition de recours à la période d'essai initiale

1. La période d'essai doit être prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat (*L1221-23*).
2. La période d'essai doit être fixée dans son principe et sa durée par **une clause écrite**. Elle ne peut pas être implicite (*Soc., 19 févr. 1997, n° 93-44053*).
3. La clause doit être clairement identifiable et s'intituler « *période d'essai* » pour éviter toute confusion (*Cass., soc. 7 mars 1990, 85-44.431*).
4. La clause doit être claire et viser expressément la durée et l'employeur ne peut pas se contenter d'un renvoi aux dispositions légales ou conventionnelles (*Soc., 12 janv. 2011*).

2. Renouvellement de la période d'essai

1. Le renouvellement doit être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat (*L1221-23*) ;
2. La période d'essai ne peut être renouvelée **qu'une seule fois** (*L. 1221-21*) ;
3. Le renouvellement n'est possible que si un **accord de branche étendu** le prévoit (*L. 1221-21*).
4. La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (*L. 1221-23*).
5. La Cour de cassation décide que le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un **accord exprès** des parties et exige une **manifestation claire et non équivoque du salarié** ; elle ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur (*Soc., 25 nov. 2009, n° 08-43.008*) ;
6. Le renouvellement doit intervenir au cours de la période initiale (*Soc., 12 juillet 2010*).

3. Condition de durée

- Décompte de la période d'essai :
 1. La période d'essai débute lors de **l'exécution de la prestation** et non pas au moment de la conclusion du contrat (*Soc., 28 juin 2000, n° 98-45.349*).
 2. La période d'essai, se décompte de façon **calendaire** et non en fonction des jours ouvrés ou ouvrables (*Soc., 28 avr. 2011, n° 09-72165*).
 3. Lorsque le contrat de travail **est suspendu** pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée de la durée de la suspension (*Soc., 26 janv. 2011, n° 09-42.492*).

- Durée de la période d'essai initiale :
 - o **Le principe** : la période d'essai ne peut dépasser 2 mois pour les **ouvriers et les employés** ; 3 mois pour les **agents de maîtrise et les techniciens** ; 4 mois pour les **cadres**. Ces durées légales ont un caractère impératif (*L1221-22 al 1*).

Exception n°1 : des **durées plus favorables** sont possibles (*L1221-22 al 2 et 4*) dans 2 cas :
1^{er} cas : sont autorisées les durées plus courtes fixées par accords collectifs conclus après la date de publication de la *loi n°2008-596 du 25 juin 2008*.
2^{ème} cas : sont autorisées les durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat.

Exception n°2 : **Durées moins favorables** : la période d'essai est nulle lorsqu'elle prévoit une durée plus longue que celle posée par les textes (*Soc 7 mars 2000, n°97-44486*). Mais une durée plus longue est possible si elle est mise en place par un accord de branche conclu avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008 dans les CDI à deux conditions :
 (1) L'accord collectif doit être un accord de branche (étendu ou non) ;
 (2) Les juges conservent le pouvoir de contrôler le caractère raisonnable des durées plus longues prévues par AC (en application de la *convention 158 de l'OIT sur le licenciement*).
- Période d'essai en cas de renouvellement : la durée de la période d'essai peut être augmentée du fait de son renouvellement mais ne doit pas dépasser 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres (*L1221-21*).

III. Rupture de la période d'essai

1. Modalités de la rupture

- Notification de la rupture au cours de la période d'essai et date à prendre en compte : la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la LRAR (*Soc. 28 nov. 2006, n°05-42.202*).
- Manifestation explicite de la volonté de rupture : [Arrêt récent] l'employeur ne doit pas obligatoirement notifier la rupture de la période d'essai par écrit mais il doit manifester de manière explicite sa volonté d'y mettre fin avant la date de son expiration (*Soc. 24 juin 2020, n°17-28067*).

2. Principe : liberté de rupture

Le droit du licenciement ne s'applique pas au contrat de travail conclu en cas de rupture de la période d'essai (*L1231-1*). Durant la période d'essai, chacune des parties dispose « *d'un droit de résiliation unilatéral, sans avoir à alléguer de motif* » (*Soc., 20 octobre 2010, 08-40.822*).

3. Limites

- Le délai de prévenance : l'employeur et le salarié sont tenus de respecter un délai minimum entre la décision de rompre et la date de la rupture du contrat. Ce délai est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise (*L. 1221-25 et L. 1221-26*) ;
 - o La poursuite de la relation de travail au-delà du terme de l'essai, même pour respecter le délai de prévenance, donne naissance à un nouveau CDI qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement (*Soc., 5 novembre 2014, 13-18.114*). En conséquence, la rupture prononcée par l'employeur s'analyse en un LSCRS.
 - o Si l'employeur rompt le contrat pendant la période d'essai mais sans respecter le délai de prévenance, l'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice 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 (*L. 1221-25*).

- Les ruptures prohibées : certaines règles protectrices des salariés continuent de s'appliquer malgré l'éviction du droit du licenciement comme les règles relatives à la discrimination (*Soc., 12 septembre 2018, 16-26.333*), à la grossesse (*Soc., 31 janvier 2018, 16-17.886*) ou à la procédure disciplinaire si l'employeur invoque, comme motif de rupture, une faute du salarié (*Soc., 14 mai 2014, 13-13.975*). De même lorsque la procédure relative à la rupture des salariés protégés doit être respectée (*Soc., 26 oct. 2005, n°03-44.585*).
- L'interdiction de l'abus de droit : plusieurs hypothèses de rupture abusive de l'essai :
 - **Le détournement de finalité de l'essai.** Ex : l'employeur rompt la période d'essai au seul motif du refus par le salarié de la réduction de sa rémunération contractuelle (*Soc., 10 déc. 2008, n° 07-42445*).
 - **La rupture intervient pour un motif non inhérent à la personne du salarié** (*Soc., 15 décembre 2016*). Ex : la rupture intervient pour un motif économique (*Soc., 20 nov. 2007*).
 - **L'employeur fait preuve de légèreté blâmable.** Ex : l'employeur fait preuve de précipitation (*Soc., 31 janvier 2018, n°16-19.669*).

→ Télécharger le PACK de 20 Fiches de révision de Droit du travail et les 20 MindMaps/ Cartes mentales en cliquant ici : <https://aideauxtd.com/fiches-de-relations-individuelles-de-travail/>