

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Qu'est-ce qu'une période probatoire pour le salarié ?

Une période dite probatoire peut être mise en place si le salarié est **amené à occuper un nouveau poste de travail** dans l'entreprise. La période probatoire permet à l'employeur d'**évaluer la capacité du salarié à exercer ses nouvelles fonctions**. La période probatoire permet également au salarié de **prendre connaissance de ses compétences dans ses nouvelles attributions**.

Attention

La période probatoire ne fait pas l'objet d'une définition légale. Elle n'est **pas définie par le code du travail**. Mais des dispositions conventionnelles peuvent **autoriser ou interdire** l'employeur d'imposer une période probatoire à un salarié qui change de poste.

Mise en place de la période probatoire

Si des dispositions conventionnelles prévoient la mise en place d'une période probatoire, cette période doit être prévue dans le contrat de travail initial du salarié.

Le contrat de travail peut prévoir, par exemple, la durée de la période probatoire, son renouvellement éventuel et les conditions de rupture de cette période.

En cas de mise en place d'une période probatoire, un avenant au contrat initial du salarié doit être établi.

À la fin de la période probatoire, le salarié est affecté sur son nouveau poste.

Attention

Il ne faut pas confondre la période probatoire avec la période d'essai.

Interruption de la période probatoire

La période probatoire peut être interrompue par l'employeur s'il estime que le salarié ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions.

La période probatoire peut être également interrompue par le salarié s'il n'est pas satisfait par son nouveau poste.

Il n'existe pas de délai dit de prévenance pour mettre fin à la période probatoire.

Pour éviter tout litige, il est conseillé de formaliser la fin de la période probatoire, par lettre avec RAR ou mail par exemples.

La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

À la différence de la période d'essai, la rupture de la période probatoire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

La rupture de la période probatoire ne peut pas être un motif valable de licenciement.

Attention

Un salarié protégé ne peut pas être remplacé **automatiquement** par l'employeur dans ses fonctions antérieures.

L'accord du salarié protégé est **obligatoire**.

En l'absence d'accord du salarié protégé, l'employeur doit :

Soit maintenir sur son nouveau poste le salarié protégé

Soit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement du salarié protégé

Des dispositions conventionnelles peuvent interdire la mise en place d'une période probatoire.

Si c'est le cas, l'employeur **ne peut pas imposer** une période probatoire à l'occasion du changement de poste du salarié.

Recrutement dans le secteur privé

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30