

Particuliers

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

Un salarié peut-il faire plusieurs périodes d'essai chez le même employeur ?

Oui, le salarié peut effectuer une 2^{de} période d'essai à la suite d'une 1^{re} période d'essai chez le même employeur. Toutefois, cela dépend des conditions de mise en place de cette seconde période d'essai : soit en raison d'une modification des fonctions du salarié en CDI , soit en raison d'une modification ou du prolongement du contrat de travail du salarié en CDD ou en contrat d'intérim.

Il est possible de mettre en place une 2^{de} période d'essai, sous conditions, si le salarié en CDI est promu ou rétrogradé pendant sa 1^{re} période d'essai.

Si les fonctions du salarié évoluent, dans le cadre d'une promotion pendant sa période d'essai, l'employeur peut vérifier que le salarié est apte à remplir ses nouvelles missions.

L'employeur peut alors demander au salarié d'effectuer une 2^{de} période d'essai à la suite de la 1^{re} période d'essai.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois** si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu qui fixe les conditions et la durée du renouvellement

Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement

Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par mail.

Attention

La **durée maximale initiale** de la période d'essai d'un CDI est de :

2 mois pour un employé ou un ouvrier

3 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

4 mois pour un cadre.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois**.

La **durée maximale totale** de la période d'essai d'un CDI (durée initiale et renouvellement compris) est donc de :

4 mois pour un employé ou un ouvrier

6 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

8 mois pour un cadre.

Si les fonctions du salarié évoluent, dans le cadre d'une rétrogradation pendant sa période d'essai, l'employeur peut vérifier que le salarié est apte à remplir ses nouvelles missions.

L'employeur peut alors demander au salarié d'effectuer une 2^{de} période d'essai à la suite de la 1^{re} période d'essai.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois** si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu qui fixe les conditions et la durée du renouvellement

Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement

Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par mail.

Attention

La **durée maximale initiale** de la période d'essai d'un CDI est de :

2 mois pour un employé ou un ouvrier

3 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

4 mois pour un cadre.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois**.

La **durée maximale totale** de la période d'essai d'un CDI (durée initiale et renouvellement compris) est donc de :

4 mois pour un employé ou un ouvrier

6 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

8 mois pour un cadre.

Le renouvellement de la période d'essai du salarié en CDD varie selon qu'il s'agit d'une modification ou du prolongement du contrat de travail du salarié.

Lorsqu'à la fin du CDD , le contrat de travail se poursuit en CDI , le nouveau contrat peut prévoir une nouvelle période d'essai.

L'employeur peut demander au salarié qui a effectué une période d'essai pendant son CDD de réaliser une nouvelle période d'essai à l'occasion de son passage en CDI.

Dans ce cas, la durée du ou des CDD précédents est **déduite** de la période d'essai prévue dans le CDI.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois** si les 3 conditions suivantes sont réunies :
Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu qui fixe les conditions et la durée du renouvellement

Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement
Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par mail.

Attention

La **durée maximale initiale** de la période d'essai d'un CDI est de :

2 mois pour un employé ou un ouvrier

3 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

4 mois pour un cadre.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois**.

La **durée maximale totale** de la période d'essai d'un CDI (durée initiale et renouvellement compris) est donc de :

4 mois pour un employé ou un ouvrier

6 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

8 mois pour un cadre.

Lorsqu'à la fin du contrat d'intérim, le contrat de travail se poursuit en CDI , le nouveau contrat peut prévoir une nouvelle période d'essai.

L'employeur peut demander au salarié qui a effectué une période d'essai pendant sa mission d'intérim de réaliser une nouvelle période d'essai à l'occasion de son passage en CDI.

La durée des missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise au cours des **3 mois** précédent le recrutement est **déduite** de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat de travail.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois** si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu qui fixe les conditions et la durée du renouvellement

Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement

Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par mail.

Attention

La **durée maximale initiale** de la période d'essai d'un CDI est de :

2 mois pour un employé ou un ouvrier

3 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

4 mois pour un cadre.

La période d'essai d'un CDI est renouvelable **1 fois**.

La **durée maximale totale** de la période d'essai d'un CDI (durée initiale et renouvellement compris) est donc de :

4 mois pour un employé ou un ouvrier

6 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien

8 mois pour un cadre.

Le salarié en CDD (ayant déjà effectué une période d'essai pendant ce CDD) qui signe un nouveau CDD avec le même employeur pour occuper le même poste **ne doit pas effectuer** une nouvelle période d'essai.

Le salarié qui signe un nouveau CDD avec le même employeur peut effectuer une nouvelle période d'essai.

C'est le cas s'il est embauché pour occuper un **poste de travail différent** effectué auparavant dans l'entreprise.

Attention

La période d'essai d'un CDD n'est pas renouvelable.

La **durée maximale** de la période d'essai d'un CDD est de :

2 semaines pour un CDD de **6 mois maximum**

1 mois pour un CDD de **plus de 6 mois**

Durée minimale prévue par le contrat de travail pour un CDD sans terme précis.

Recrutement dans le secteur privé

Questions – Réponses

- Qu'est-ce qu'une période probatoire pour le salarié ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Demande d'accord du salarié pour le renouvellement d'une période d'essai
Modèle de document



AGGLOMÉRATION

**Textes de
référence**

- Code du travail : article L1243-11
- Code du travail : article L1251-38
- Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26

Dispositions générales



AGGLOMÉRATION

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



AGGLOMÉRATION

URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F13919>