

Particuliers

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

Période d'essai pour un salarié

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié avant son embauche définitive ou temporaire. La période d'essai permet également au futur salarié d'apprécier les fonctions qu'il va occuper dans l'entreprise. Nous vous expliquons la réglementation selon que le contrat est un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire (intérim).

Recrutement dans le secteur privé

La période d'essai est-elle obligatoire pour un salarié en CDI ?

Non, **la période d'essai n'est pas obligatoire.**

Cependant, le salarié doit effectuer une période d'essai si elle est prévue dans son contrat de travail ou sa lettre d'engagement.

Attention

Il faut distinguer la période d'essai de l'essai professionnel et de la période probatoire.

Si le salarié a effectué une période d'essai à l'occasion d'un CDD et que celui-ci se transforme en CDI dans la même entreprise, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer une nouvelle période d'essai.

La durée du CDD est alors déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

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

La durée de la période d'essai varie en fonction de la qualification du salarié :

Durée initiale de la période d'essai

La durée **maximale** légale de la période d'essai initiale d'un CDI est de **2 mois**.

Une convention collective ou le contrat de travail peut prévoir une durée plus courte.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Exemple

Une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Renouvellement de la période d'essai

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

Elle est donc de **4 mois maximum** si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu

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

L'employeur ne peut pas imposer au salarié une période d'essai initiale de 4 mois d'emblée. La période d'essai initiale doit d'abord être de 2 mois, puis être renouvelée par la suite afin d'atteindre 4 mois au maximum.

Durée initiale de la période d'essai

La durée **maximale** légale de la période d'essai initiale d'un CDI est de **3 mois**.

Une convention collective ou le contrat de travail peut prévoir une durée plus courte.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Exemple

Une période d'essai de 3 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 juin suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai est renouvelable une fois.

Elle est donc de **6 mois maximum**, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu

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

L'employeur ne peut pas imposer au salarié une période d'essai initiale de 6 mois d'emblée. La période d'essai initiale doit d'abord être de 3 mois, puis être renouvelée par la suite afin d'atteindre 6 mois au maximum.

Durée initiale de la période d'essai

La durée **maximale** légale de la période d'essai initiale d'un CDI est de **4 mois**.

Une convention collective ou le contrat de travail peut prévoir une durée plus courte.

Attention

Il n'est plus possible de déroger à la durée maximale légale de la période d'essai depuis le **9 septembre 2023**. En revanche, les contrats de travail conclus avant cette date et prévoyant une durée dérogatoire plus longue restent applicables.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Exemple

Une période d'essai de 4 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 juillet suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai est renouvelable une fois.

Elle est donc de **8 mois maximum**, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu

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

L'employeur ne peut pas vous imposer au salarié une période d'essai initiale de 8 mois d'emblée. La période d'essai initiale doit d'abord être de 4 mois puis renouvelée par la suite afin d'atteindre 8 mois au maximum.

Un simulateur permet d'obtenir une réponse en fonction de la convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée :

- Savoir si la période d'essai peut être renouvelée

Quelle est la rémunération du salarié en CDI pendant la période d'essai ?

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée dans le contrat de travail.

Est-il possible de rompre le CDI pendant la période d'essai ?

L'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance .

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail du salarié comporte une période d'essai d'au moins **1 semaine**.

Le **délai minimum de prévenance** varie selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance

Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

En raison de la durée du délai de prévenance, la période d'essai ne peut pas être prolongée.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice. Son montant (indemnité compensatrice de congés payés comprise) est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance.

À savoir

La rupture de la période d'essai par l'employeur peut être considérée comme abusive par le conseil de prud'hommes (CPH) si le motif de la rupture elle n'est pas liée aux compétences du salarié.

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat à la fin du délai de prévenance.

Procédure

Pendant la période d'essai, le salarié peut rompre **librement** son contrat de travail.

Aucune procédure particulière n'est imposée au salarié qui souhaite rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

Il n'existe pas de formalisme.

Pour éviter tout litige, le salarié peut prévenir l'employeur de sa décision par lettre avec RAR ou par mail avec demande d'accusé de réception.

Délai de prévenance

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail pendant la période d'essai doit avertir l'employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance.

Le **délai minimum de prévenance** varie selon en fonction de la durée de la présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance

Inférieure à 8 jours

24 heures

Au moins 8 jours

48 heures

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par le salarié ne lui donne pas droit à l'allocation chômage, mais il existe des exceptions.

Que se passe-t-il à la fin de la période d'essai du salarié en CDI ?

A la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement entre le salarié et l'employeur.

La période d'essai est-elle obligatoire pour un salarié en CDD ?

Non, **la période d'essai n'est pas obligatoire**.

Cependant, le salarié doit effectuer une période d'essai si elle est prévue dans son contrat de travail ou sa lettre d'engagement.

Attention

Il faut distinguer la période d'essai de l'essai professionnel et de la période probatoire.

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

La durée de la période d'essai varie en fonction de la durée du contrat de travail du salarié :

La durée de la période d'essai d'un **CDD de 6 mois maximum** est calculée à raison d'un jour par semaine **et** dans la limite d'une durée **maximale légale de 2 semaines**.

La convention collective ou un usage peuvent prévoir une durée inférieure.

Attention

Il n'est plus possible de déroger à la durée maximale légale de la période d'essai depuis le **9 septembre 2023**. En revanche, les contrats de travail conclus avant cette date et prévoyant une durée dérogatoire plus longue restent applicables.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le **1^{er}** jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Exemple

Une période d'essai de 2 semaines qui débute un 3 mai doit prendre fin le 16 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Attention

Contrairement à la période d'essai d'un CDI, il n'est pas possible de renouveler la période d'essai d'un CDD, même en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

La durée de la période d'essai d'un **CDD supérieur à 6 mois** est calculée à raison d'un jour par semaine **et** dans la limite d'une durée **maximale légale de 1 mois**.

La convention collective ou un usage peuvent prévoir une durée inférieure.

Attention

Il n'est plus possible de déroger à la durée maximale légale de la période d'essai depuis le **9 septembre 2023**. En revanche, les contrats de travail conclus avant cette date et prévoyant une durée dérogatoire plus longue restent applicables.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Exemple

Une période d'essai de 1 mois qui débute un 3 mai doit prendre fin le 2 juin suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Attention

Contrairement à la période d'essai d'un CDI, il n'est pas possible de renouveler la période d'essai d'un CDD, même en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Si le CDD du salarié ne comporte pas de terme précis, une durée **minimale** de la période d'essai doit être prévue par le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est alors calculée en fonction de cette durée minimale.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Attention

Contrairement à la période d'essai d'un CDI, il n'est pas possible de renouveler la période d'essai d'un CDD, même en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Quelle est la rémunération du salarié en CDD pendant la période d'essai ?

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée dans le contrat de travail.

Est-il possible de rompre le CDD pendant la période d'essai ?

L'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail du salarié comporte une période d'essai d'au moins **1 semaine**.

Le **délai minimum de prévenance** varie selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance

Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

En raison de la durée du délai de prévenance, la période d'essai ne peut pas être prolongée.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice.

Son montant (indemnité compensatrice de congés payés comprise) est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance.

À savoir

La rupture de la période d'essai par l'employeur peut être considérée comme abusive par le conseil de prud'hommes (CPH) si le motif de la rupture elle n'est pas liée aux compétences du salarié.

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat à la fin du délai de prévenance.

Procédure

Pendant la période d'essai, le salarié peut rompre **librement** son contrat de travail.

Aucune procédure particulière n'est imposée au salarié qui souhaite rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

Il n'existe pas de formalisme.

Pour éviter tout litige, le salarié peut prévenir l'employeur de sa décision par lettre avec RAR ou par mail avec demande d'accusé de réception.

Délai de prévenance

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail pendant la période d'essai doit avertir l'employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance.

Le **délai minimum de prévenance** varie selon en fonction de la durée de la présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance

Inférieure à 8 jours

24 heures

Au moins 8 jours

48 heures

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par le salarié ne lui donne pas droit à l'allocation chômage, mais il existe des exceptions.

Que se passe-t-il à la fin de la période d'essai du salarié en CDD ?

A la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement entre le salarié et l'employeur.

La période d'essai est-elle obligatoire pour un salarié en contrat de travail temporaire ?

Non, **la période d'essai n'est pas obligatoire**.

Cependant, le salarié doit effectuer une période d'essai si elle est prévue dans son contrat de travail ou sa lettre d'engagement.

Attention

Il faut distinguer la période d'essai de l'essai professionnel et de la période probatoire.

Quelle est la durée de la période d'essai d'un salarié en contrat de travail temporaire ?

La durée de la période d'essai varie en fonction de la durée du contrat de travail du salarié :

La durée de la période d'essai est fixée par des dispositions conventionnelles.

En l'absence de dispositions, la période d'essai est de **2 jours maximum**.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

La durée de la période d'essai est fixée par des dispositions conventionnelles.

En l'absence de dispositions, la période d'essai est de **3 jours maximum**.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

La durée de la période d'essai est fixée par des dispositions conventionnelles.

En l'absence de dispositions, la période d'essai est de **5 jours maximum**.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai débute le 1^{er} jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière si le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel.

Quelle est la rémunération du salarié en contrat de travail temporaire pendant la période d'essai ?

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée dans le contrat de travail.

Est-il possible de rompre un contrat de travail temporaire pendant la période d'essai ?

L'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail du salarié comporte une période d'essai d'au moins **1 semaine**.

Le **délai minimum de prévenance** varie selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance

Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

En raison de la durée du délai de prévenance, la période d'essai ne peut pas être prolongée.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice.

Son montant (indemnité compensatrice de congés payés comprise) est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance.

À savoir

La rupture de la période d'essai par l'employeur peut être considérée comme abusive par le conseil de prud'hommes (CPH) si le motif de la rupture elle n'est pas liée aux compétences du salarié.

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat à la fin du délai de prévenance.

Procédure

Pendant la période d'essai, le salarié peut rompre **librement** son contrat de travail.

Aucune procédure particulière n'est imposée au salarié qui souhaite rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

Il n'existe pas de formalisme.

Pour éviter tout litige, le salarié peut prévenir l'employeur de sa décision par lettre avec RAR ou par mail avec demande d'accusé de réception.

Délai de prévenance

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail pendant la période d'essai doit avertir l'employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance.

Le **délai minimum de prévenance** varie selon en fonction de la durée de la présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise

Délai de prévenance

Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par le salarié ne lui donne pas droit à l'allocation chômage, mais il existe des exceptions.

Que se passe-t-il à la fin de la période d'essai d'un salarié en contrat de travail temporaire ?

A la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement entre le salarié et l'employeur.

Questions – Réponses

- Un salarié peut-il faire plusieurs périodes d'essai chez le même employeur ?
- Arrêt maladie pendant la période d'essai : quelles sont les règles ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Rupture du contrat en période d'essai à l'initiative du salarié
Modèle de document
- Rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur
Modèle de document
- Savoir si la période d'essai peut être renouvelée
Simulateur

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26
Dispositions générales
- Code du travail : articles L1242-10 et L1242-11
Salarié en CDD
- Code du travail : articles L1251-14 et L1251-15
Salarié en contrat temporaire
- Code du travail : article L3123-5
Décompte de la période d'essai (salarié à temps partiel)
- Code du travail : article L1243-11
Période d'essai d'un salarié en CDI après un CDD



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

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

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon

Tél. : 04 90 78 82 30