



La CPRIA vous rappelle qu'un **test professionnel n'est pas une période d'essai.**

- **Période d'essai** : débute au début de l'exécution du contrat de travail.
- **Essai professionnel** : précède l'embauche et permet d'évaluer les compétences et l'aptitude du candidat à occuper le poste.

La période d'essai

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Durant la période d'essai, **les deux parties peuvent mettre fin au contrat sans justification**, mais un délai de prévenance doit être respecté.
- La période d'essai doit être **expressément mentionnée** dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, même si un CDI ne nécessite pas obligatoirement un écrit. Il est fortement recommandé d'avoir un écrit pour établir la période d'essai.
- L'éventualité du **renouvellement de la période d'essai doit également être précisée**, car elle ne se présume pas.

DURÉE ET CALCUL DE LA PÉRIODE D'ESSAI :

La durée librement fixée par les parties dans le contrat de travail, dans la limite des durées maximales légales. Vérifiez toutefois votre convention collective, car elle peut prévoir d'autres durées.

La durée doit être proportionnée au poste et aux fonctions du salarié.

La période d'essai débute le jour où le salarié commence effectivement ses fonctions, et non à la signature du contrat. Il est important de déterminer précisément la date de fin de la période d'essai.

Catégorie professionnelle	Durée maximale période d'essai initiale	Durée maximale après renouvellement
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Techniciens et agents de maîtrise	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois



PROLONGATION EN CAS D'INTERRUPTION DU TRAVAIL

- **Prolongation automatique** : En cas d'interruption du travail, la période d'essai est prolongée pour que sa durée réelle corresponde à celle initialement prévue.
- **Absences non prolongées** : Les jours de formation professionnelle organisés par l'entreprise et les jours fériés ne prolongent pas la période d'essai.
- **Maladie ou accident de travail** : En cas de maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, et la date de fin est repoussée en conséquence.



LE RENOUVELLEMENT DE LA PÉRIODE D'ESSAI

- Le renouvellement ne peut être prévu qu'à l'expiration de la période initiale, et non dès le début.
- Il doit être **autorisé par un accord de branche et respecter les délais et formes définis par la convention collective**.
- La possibilité de renouveler la période d'essai doit être **expressément mentionnée** dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail pour être opposable au salarié.
- Le renouvellement **ne se présume pas et nécessite l'accord explicite et non équivoque du salarié** durant la période initiale.
- Il ne peut être envisagé que **si nécessaire pour évaluer les compétences du salarié**.

LA FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI

POURSUITE DU CONTRAT :

- Si le salarié et l'employeur sont satisfaits, le **contrat continue sans formalités**.
- **L'ancienneté est prise en compte dès le premier jour de la période d'essai**.

RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI :

- L'employeur et le salarié doivent respecter un **délai de prévenance**.
- En cas de non-respect du délai, le salarié peut recevoir une **indemnité compensatrice**, sauf en cas de faute grave.
- La rupture doit être **explicite**, l'employeur ne doit pas laisser le salarié déduire la fin du contrat par une situation de fait.
- Il est fortement recommandé de **notifier la fin de la période d'essai par écrit**.
- **La rupture n'a pas à être motivée**.

DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER EN CAS DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI :

Durée de la période d'essai écoulée	Délai de prévenance pour l'employeur	Délai de prévenance pour le salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Entre 1 et 3 mois	1 semaine	1 semaine
Plus de 3 mois	2 semaines	1 mois