

LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai dans un contrat de travail peut se définir comme une période « test » au cours de laquelle l'employeur et le salarié découvrent s'il existe entre eux un avenir professionnel. La période d'essai est régulièrement prévue dans le contrat de travail.

Comme elle ne se présume pas, la période d'essai doit être écrite soit dans le contrat de travail soit dans la lettre d'engagement.

En tout état de cause, la période d'essai doit être prévue dès le début de la relation de travail. Elle peut intervenir en cours d'exécution du contrat de travail par exemple si le salarié change de fonction.

Elle sera alors appelée « période probatoire » et devra être stipulée par écrit et acceptée par le salarié. Ceci étant les conséquences sont différentes entre la période d'essai et la période probatoire.

La période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre le contrat de travail durant cette période sans avoir à respecter les règles soit du licenciement soit de la démission.

La période probatoire, pour sa part, n'autorise pas la rupture « allégée » du contrat de travail mais, permet uniquement à l'employeur et au salarié de revenir aux conditions précédentes de la relation de travail. Pour en revenir à la période d'essai, le législateur a permis durant cette période un assouplissement des conditions de la rupture du contrat de travail tant pour l'employeur que pour le salarié. Mais cet assouplissement ne veut pas dire qu'il n'existe pas de règles.

LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI EST RÉGLEMENTÉE.

Elle se décompte de manière calendaire à partir du commencement de l'exécution du contrat de travail, sans possibilité de différer son point de départ.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder un mois. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai varie selon la qualification du salarié : 2 mois pour les ouvriers/employés, 3 mois pour les agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres.

Ces durées peuvent être renouvelées une fois aux conditions cumulatives suivantes : un accord de branche étendu prévoit le renouvellement, le contrat de travail ou la lettre d'engagement prévoit le renouvellement, le salarié doit accepter de façon claire et non équivoque le renouvellement durant la première période d'essai.

Il peut exister des exceptions à ces durées dans des accords collectifs.

L'intérêt de la période d'essai reste dans la rupture du contrat de travail tant pour le salarié que pour l'employeur, les conditions de fond et de forme du licenciement ou de la démission n'étant pas requises. Ainsi l'employeur et le salarié peuvent rompre à tout moment le contrat de travail sans avoir à motiver la rupture mais en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance entre 24 heures et 1 mois selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Si la rupture est à l'initiative du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures au maximum.

Si la rupture durant la période d'essai n'a pas à être motivée, il n'en demeure pas moins que celle-ci ne doit pas être abusive. Par exemple une rupture discriminatoire ou pour des raisons économiques.

A savoir, la rupture durant la période d'essai n'étant pas considérée comme un licenciement, la protection de la femme enceinte contre le licenciement ne s'applique pas pendant la période d'essai.

Enfin, à l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail devient définitif et les règles du licenciement et de la démission deviennent applicables.

NOTRE INTERVENTION :

Le cabinet MAATEIS, société d'avocats, vérifie la validité des clauses de période d'essai et de période probatoire ainsi que le caractère abusif ou non des ruptures durant ces périodes d'essai.

En cas de non-respect de la Loi, nous vous assisterons dans le cadre de votre recours pour solliciter des dommages et intérêts

MAATEIS

Société d'Avocats

29, Place Gambetta 33000 BORDEAUX

1, Place André Maurois 24000 PÉRIGUEUX

14-16, Rue Lartigotte 33360 CARIGNAN DE BORDEAUX

Tél. : 05.56.44.23.50 - Fax : 05.56.79.30.24

maateis@avocats-maateis.fr