



Fo-Sopra-Steria

Fiche Pratique N°5

La période d'essai

Les Thèmes :

Des réponses pratiques à vos questions

Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

Toutes les périodes sont-elles prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires ?

La période d'essai est-elle automatique ?

Les heures supplémentaires donnent-elles droit à une contrepartie ?

Mon employeur peut-il rompre ma période d'essai librement ?

Est-il possible de contester la rupture de ma période d'essai ?

Bonne lecture

L'équipe FO

www.fo-sopraSteria.fr

contact@fo-sopraSteria.fr

[Choisir la date]

Période d'essai



Des réponses pratiques à vos questions

Votre contrat de travail prévoit une période d'essai. Il s'agit d'une étape particulière et préalable à la validation définitive de votre embauche. Il est donc important que vous en maîtrisiez les règles car si ses modalités de mise en place et de rupture semblent simples, les irrégularités sont nombreuses et le plus souvent au détriment des cadres.



Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, au regard de son expérience. Elle permet aussi au salarié d'apprécier si les fonctions qu'il occupe lui conviennent.

La période d'essai est-elle automatique ?

Non. Elle doit être prévue au contrat de travail. Son existence et sa durée ne se présument pas et quel que soit le type de contrat.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Pour les cadres et préalablement à un CDI, la durée de la période d'essai est de 4 mois renouvelables une fois, sans pouvoir excéder 8 mois.

Préalablement à un CDD, cette durée ne peut excéder un jour par semaine travaillée dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et un mois maximum lorsque la durée du CDD excède 6 mois. Lorsque le CDD n'a pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale qui doit obligatoirement être prévue au contrat de travail.

Enfin pour le cadre en intérim, la durée de la période d'essai est de 2 jours pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à un mois, 3 jours pour un contrat d'une durée supérieure à un mois et allant jusqu'à 2 mois au maximum et 5 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.



Mon employeur peut-il rompre ma période d'essai librement ?

Oui. En effet, l'employeur mais aussi le salarié peuvent rompre le contrat à tout moment, sans obligation de justifier du motif de la rupture, ni

indemnité, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Par contre si la rupture est à l'initiative de l'employeur il doit respecter un délai de prévenance de vingt-quatre heures en dessous de 8 jours de présence, quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence, deux semaines après 1 mois de présence et d'un mois après 3 mois de présence.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures pour une présence inférieure à 8 jours et de 48 heures au-delà de 8 jours de présence.



Est-il possible de contester la rupture de ma période d'essai ?

En principe l'employeur n'a pas à se justifier lorsqu'il décide de mettre un terme à la période d'essai en respectant les délais de prévenance. Toutefois, s'il ne respecte pas ces délais, il est possible pour le salarié de réclamer le paiement d'une indemnité compensatrice correspondant à la durée du préavis non effectué.

Par ailleurs il existe des cas de rupture abusive que le salarié peut faire constater en justice en rapportant la preuve du véritable motif de la rupture. Il appartient alors au juge de trancher au regard des éléments de défenses présentés par l'employeur. Par exemple, la rupture de la période d'essai motivée par le

refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail est abusive (Cass. Soc. 10 déc. 2008).

L'équipe FO SopraSteria

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr