

La période d'essai

La période d'essai est au contrat de travail ce que les fiançailles sont au mariage. Le chef d'entreprise dispose au travers de la période d'essai d'un laps de temps lui permettant de tester un salarié avant de confirmer son embauche. Comme tout outil, il nécessite d'être manié avec rigueur et prudence.

PAR M^E FABIEN KOVAC

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et, à l'employeur, d'évaluer les compétences du collaborateur. Elle ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. À défaut, le salarié est alors considéré comme engagé définitivement dès son premier jour. L'employeur doit également préciser sa durée. Selon le code du travail, la période d'essai a une durée maximale fixée à deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, et quatre mois pour les cadres. Toutefois, des périodes plus longues ou plus courtes sont possibles si elles sont fixées par des accords de branche. Le point de départ de la période d'essai est la date de commencement de l'exécution du contrat de travail. Toute absence du salarié (congés payés ou sans solde, arrêts maladie, etc.) pendant cette période a pour effet de la prolonger d'autant. Il peut arriver que, lorsque se profile le terme de la période d'essai, un délai supplémentaire apparaisse

nécessaire à l'une et/ou l'autre des parties. Mais le renouvellement n'est possible qu'une fois et si les conditions suivantes sont remplies :

- un accord de branche étendu et la lettre d'engagement ou le contrat de travail le prévoient expressément ;
- obtenir l'accord explicite du salarié.

Il est indispensable que les parties concrétisent leur accord par un écrit puisque le consentement du salarié ne peut résulter, par exemple, de la seule poursuite de son travail. Enfin, notons que l'employeur doit faire savoir au collaborateur qu'il entend poursuivre l'essai avant l'expiration de la première période, renouvellement qu'il ne peut imposer dès l'embauche.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut donc dépasser quatre mois pour les ouvriers et employés, six mois pour les agents de maîtrise et techniciens, et huit mois pour les cadres. D'autres durées sont possibles selon les accords de branche.

Tenir compte du délai de prévenance

L'employeur, qui ne souhaite pas conserver le salarié, doit impérativement rompre le contrat avant le terme de l'essai. Cette décision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ; c'est la date d'envoi de cette lettre qui fait foi pour apprécier si la rupture est intervenue ou non avant le terme de l'essai, peu importe qu'elle ne soit reçue que postérieurement au terme.

Si l'employeur n'a pas à motiver sa décision pour rompre l'essai, il doit en revanche respecter un délai de prévenance : il ne peut être inférieur à 24 heures en deçà de huit jours

M^E Fabien Kovac



Avocat associé
chez DGK & Associés

Fabien Kovac est avocat spécialisé en droit du travail au sein du cabinet DGK & Associés comprenant un pôle droit des affaires et contentieux commercial. Ce cabinet, dont le siège est à Dijon (Bourgogne), dispose d'une antenne à Auxerre et intervient sur l'ensemble de la France.

Rens. :

www.cabinetdgk.com

Blog : www.maitrekovac.fr

de présence, à 48 heures entre huit jours et un mois de présence, à deux semaines après un mois de présence, et à un mois après trois mois de présence. Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat de travail, il doit respecter un délai de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à huit jours. Toute rupture d'un contrat de travail par l'employeur, intervenant sans respecter les conditions légales ou conventionnelles de la période d'essai, sera requalifiée, en cas de contestation, en licenciement sans cause réelle et sérieuse et entraîne le règlement d'une indemnité compensatrice de préavis et des dommages et intérêts. ■

→ CE QU'IL FAUT RETENIR

- La période d'essai est strictement encadrée par le code du travail et les conventions collectives et doit être mentionnée dans le contrat de travail.
- Sa durée varie en fonction de la qualification du salarié.
- Les conditions de son renouvellement doivent être appliquées avec rigueur et le salarié doit l'avoir accepté expressément.
- Le chef d'entreprise, tout comme le salarié, doit respecter un délai de prévenance pour rompre le contrat durant la période d'essai.