



À QUOI SERT-ELLE ?

POUR L'EMPLOYEUR
Évaluer les compétences du salarié dans son travail.

POUR LE SALARIÉ
Apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.



EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

NON, ELLE EST FACULTATIVE
Pour la mettre en place, je dois la prévoir dans le CDD. Pour rappel, le CDD est obligatoirement établi par écrit.



QUELLES SONT LES DURÉES MAXIMALES DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

 Durée maximale Ouvrier, ETAM, Cadre	CDD dont la durée initiale est inférieure ou égale à 6 mois	CDD dont la durée initiale est supérieure à 6 mois
	1 jour par semaine dans la limite de deux semaines.	1 jour par semaine dans la limite d'un mois.

EXEMPLES

- Pour un CDD d'une durée d'un mois comprenant 4 semaines : Au maximum 4 jours de période d'essai
- Pour un CDD d'une durée de 5 mois comprenant 21 semaines : Au maximum 2 semaines de période d'essai (1jour/semaine = 21 jours. Mais application du plafond de 2 semaines.)
- Pour un CDD d'une durée de 8 mois comprenant 34 semaines : Au maximum 1 mois de période d'essai (1jour/semaine = 34 jours. Mais application du plafond d'un mois.)



Lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis (ex : remplacement d'un salarié jusqu'à la fin de son absence), la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du CDD.



IL N'EST PAS POSSIBLE DE RENOUELER LA PÉRIODE D'ESSAI DU CDD

COMMENT LA DÉCOMPTER ?

De façon calendaire à partir du 1^{er} jour travaillé.

Exemple :

Une période d'essai de 2 semaines, commencée le 1^{er} juin, prend fin le 14 juin à minuit.

Une période d'essai d'un mois, commencée le 1^{er} juin, prend fin le 30 juin à minuit.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail prolongent la période d'essai (maladie, congés, RTT...).



SI LA PÉRIODE D'ESSAI EST SATISFAISANTE

L'embauche en CDD est confirmée.

SI LA PÉRIODE D'ESSAI N'EST PAS SATISFAISANTE

Rupture possible à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sans motiver les raisons. Aucune indemnité de précarité n'est due par l'employeur. Dans certains cas, un délai de prévenance doit être respecté par l'employeur.

QUEL DÉLAI DE PRÉVENANCE EN CAS DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI PAR L'EMPLOYEUR ?

CDD comportant une période d'essai < à 1 semaine	CDD comportant une période d'essai ≥ à 1 semaine (soit un CDD d'une durée ≥ à 7 semaines)	
	Durée de présence du salarié	Durée du délai de prévenance à respecter par l'employeur
Pas de délai de prévenance	Inférieure à 8 jours	24 h
	Entre 8 jours et 1 mois	48 h
	Après 1 mois	2 semaines
	Après 3 mois	1 mois

A noter : le code du travail ne prévoit pas expressément le respect d'un délai de prévenance par le salarié en CDD qui rompt sa période d'essai.

Ce délai de prévenance est :

- soit travaillé par le salarié
- soit payé par l'entreprise (dispense de travail ou période d'essai arrivée à sa fin).

Il est interdit de faire travailler le salarié après la date de fin de la période d'essai prévue.

Attention à ne pas confondre les salariés en intérim et en CDD !

Le contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié intérimaire peut comporter une période d'essai.

Durée du contrat de mission	Durée maximale de la période d'essai
≤ 1 mois	2 jours
> 1 mois et ≤ 2 mois	3 jours
> 2 mois	5 jours

En cas de difficultés au cours de la période d'essai, rapprochez-vous de votre ETT !