



Qu'est-ce qu'une période probatoire pour le salarié ?

Vérfié le 15 juin 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Lorsqu'un salarié change de poste dans l'entreprise, il n'est pas possible de prévoir une période d'essai (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>).

Toutefois, une période dite *probatoire* peut être mise en place. Elle permet à l'employeur d'apprécier la capacité du salarié à exercer ses nouvelles fonctions.

Autorisation de la période probatoire

Si des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) prévoient la mise en place d'une période probatoire, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail initial.

Le contrat de travail prévoit, par exemple, la durée de la période probatoire, son renouvellement éventuel et les conditions de rupture de cette période.

En cas de mise en place d'une période probatoire, un avenant (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10829>) au contrat initial doit être établi.

Interdiction de la période probatoire

Des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) peuvent interdire la mise en place d'une période probatoire.

Si c'est le cas, l'employeur ne peut pas imposer au salarié une période probatoire à l'occasion de son changement de poste.

Interruption de la période probatoire

La période probatoire peut être interrompue par l'employeur si le salarié ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions.

Elle peut aussi être rompue par le salarié s'il n'est pas satisfait de son nouveau poste.

À la différence de la période d'essai, la rupture de la période probatoire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Ses conséquences varient selon que le salarié est protégé (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R54653>) ou non.

Cas général

La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Salarié protégé

Si le salarié est protégé, il ne peut pas être automatiquement remplacé dans ses fonctions antérieures. Son accord est obligatoire.

En l'absence d'accord du salarié, l'employeur peut :

- soit le maintenir sur le nouveau poste,
- soit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement.