



## Période d'essai

Vérfié le 24 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle n'est pas obligatoire. Sa durée varie en fonction du type de contrat de travail : CDI (), CDD () ou contrat de travail temporaire (intérim). Sa durée varie également en fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle peut être renouvelée ou rompue de manière anticipée, sous conditions.

### CDI

#### De quoi s'agit-il ?

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

#### Qui est concerné ?

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Cependant, elle s'impose au salarié dès lors qu'elle est prévue dans le contrat de travail ou la *lettre d'engagement* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52655>).

#### Durée

La durée de la période d'essai varie en fonction de la qualification professionnelle du salarié :

##### Employé ou ouvrier

La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est fixée à **2 mois**.

Elle est renouvelable une fois. Elle est donc de 4 mois maximum, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu
- Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail (ou la *lettre d'engagement* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52655>))
- Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contraies).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

La période d'essai débute le 1<sup>er</sup> jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

##### Agent de maîtrise ou technicien

La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est fixée à **3 mois**.

Elle est renouvelable une fois. Elle est donc de 6 mois maximum, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu
- Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail (ou la *lettre d'engagement* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52655>))
- Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contraies).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

La période d'essai débute le 1<sup>er</sup> jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Cadre

La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est fixée à **4 mois**.

Elle est renouvelable une fois. Elle est donc de 8 mois maximum, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu
- Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail (ou *la lettre d'engagement* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52655>))
- Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contraires).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

La période d'essai débute le 1<sup>er</sup> jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

## Rémunération

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail.

**⚠ Attention** : la période d'essai ne doit pas être confondue avec un *stage en entreprise* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16734>) (le stagiaire n'est pas salarié).

## Rupture anticipée

Rupture par l'employeur

### Procédure

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur.

Aucune procédure particulière n'est imposée à l'employeur qui souhaite rompre la période d'essai, sauf dans l'un des cas suivants :

- La convention collective prévoit une procédure particulière.
- La rupture est en lien avec une faute commise par le salarié (la *procédure disciplinaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) s'applique).
- La rupture du contrat concerne un *salarié protégé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) : dans ce cas, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire.

### Délai de prévenance

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de *prévenance*.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Le délai varie selon en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

Si le délai de prévenance n'a pas été respecté, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas pour autant être prolongée.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié, sauf si le salarié a commis une faute grave.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

➔ **À savoir** : la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, pour raisons économiques, etc.).

L'employeur remet au salarié les **documents de fin de contrat** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31896>) qui lui sont dus.

Rupture par le salarié

#### Procédure

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par le salarié.

#### Délai de prévenance

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit *de prévenance*.

Ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

La rupture de la période d'essai par le salarié s'apparente à une démission et ne donne **pas droit à l'allocation chômage, sauf exceptions** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>).

À la fin de la période d'essai

À la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement.

## CDD

De quoi s'agit-il ?

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

Qui est concerné ?

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Cependant, elle s'impose au salarié dès lors qu'elle est prévue dans le contrat de travail ou la *lettre d'engagement* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52655>).

Durée

La durée de la période d'essai varie en fonction de la durée du contrat de travail :

CDD de 6 mois maximum

La durée de la période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat.

Elle est calculée à raison d'un jour par semaine, sans pouvoir dépasser 2 semaines (sauf convention collective ou usage prévoyant une durée inférieure).

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contrares).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Par exemple, une période d'essai de 2 semaines qui débute un 3 mai doit prendre fin le 16 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Elle débute obligatoirement au 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

Le début de la période d'essai ne peut pas être différé.

CDD supérieur à 6 mois

La durée maximale de la période d'essai est fixée à **1 mois** (sauf convention collective ou usage prévoyant une durée inférieure).

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contrares).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Par exemple, une période d'essai de 2 semaines qui débute un 3 mai doit prendre fin le 16 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Elle débute obligatoirement au 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

Le début de la période d'essai ne peut pas être différé.

CDD sans terme précis

Lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34640>), une durée du contrat minimale doit être prévue.

La durée de la période d'essai est alors calculée en fonction de cette durée minimale.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contrares).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Elle débute obligatoirement au 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.

## Rémunération

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail.

**▲ Attention** : la période d'essai ne doit pas être confondue avec un stage en entreprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16734>) (le stagiaire n'est pas salarié).

## Rupture anticipée

Rupture par l'employeur

### Procédure

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur.

Aucune procédure particulière n'est imposée à l'employeur qui souhaite rompre la période d'essai, sauf dans l'un des cas suivants :

- La convention collective prévoit une procédure particulière.
- La rupture est en lien avec une faute commise par le salarié (la procédure disciplinaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) s'applique).
- La rupture du contrat concerne un salarié protégé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) : dans ce cas, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire.

### Délai de prévenance

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de *prévenance*.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Le délai varie selon en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

Si le délai de prévenance n'a pas été respecté, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas pour autant être prolongée.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié, sauf si le salarié a commis une faute grave.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

➔ **À savoir** : la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, pour raisons économiques, etc.).

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31896>) qui lui sont dus.

Rupture par le salarié

#### Procédure

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par le salarié.

#### Délai de prévenance

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit *de prévenance*.

Ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

La rupture de la période d'essai par le salarié s'apparente à une démission et ne donne pas droit à l'allocation chômage, sauf exceptions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>).

À la fin de la période d'essai

À la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement.

## Intérim

De quoi s'agit-il ?

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

Qui est concerné ?

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Cependant, elle s'impose au salarié dès lors qu'elle est prévue dans le contrat de travail ou la *lettre d'engagement* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52655>).

## Durée

La durée de la période d'essai varie en fonction de la durée du contrat de travail :

Contrat de 1 mois maximum

La période d'essai est fixée par des *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou collectives ou, à défaut, à **2 jours maximum**.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contrares).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Elle débute obligatoirement au 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.

Entre 1 mois et 2 mois

La période d'essai est fixée par des *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou collectives ou, à défaut, à **3 jours maximum**.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contrares).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Elle débute obligatoirement au 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.

Supérieur à 2 mois

La période d'essai est fixée par des *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou collectives ou, à défaut, à **5 jours maximum**.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière *calendaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou contractuelles contrares).

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Elle débute obligatoirement au 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.

## Rémunération

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail.

**▲ Attention** : la période d'essai ne doit pas être confondue avec un stage en entreprise (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16734>) (le stagiaire n'est pas salarié).

## Rupture anticipée

Rupture par l'employeur

### Procédure

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur.

Aucune procédure particulière n'est imposée à l'employeur qui souhaite rompre la période d'essai, sauf dans l'un des cas suivants :

- La convention collective prévoit une procédure particulière.
- La rupture est en lien avec une faute commise par le salarié (la *procédure disciplinaire* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) s'applique).
- La rupture du contrat concerne un *salarié protégé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) : dans ce cas, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire.

## Délai de prévenance

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de *prévenance*.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Le délai varie selon en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

Si le délai de prévenance n'a pas été respecté, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas pour autant être prolongée.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié, sauf si le salarié a commis une faute grave.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

➔ **À savoir** : la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, pour raisons économiques, etc.).

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31896>) qui lui sont dus.

Rupture par le salarié

### Procédure

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par le salarié.

### Délai de prévenance

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de *deprévenance*.

Ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Délai de prévenance en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise

Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

La rupture de la période d'essai par le salarié s'apparente à une démission et ne donne pas droit à l'allocation chômage, sauf exceptions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F89>).

À la fin de la période d'essai

À la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement.

### Textes de référence

- Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071115&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071115&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)  
*Dispositions générales*
- Code du travail : articles L1242-10 et L1242-11 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189454&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189454&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)

*Salarié en CDD*

- Code du travail : articles L1251-14 et L1251-15 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198544&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198544&cidTexte=LEGITEXT000006072050)

*Salarié en contrat temporaire*

- Code du travail : article L3123-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004161&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004161&cidTexte=LEGITEXT000006072050)  
*Décompte de la période d'essai (salarié à temps partiel)*
-